

# ACCT

## Anti-racism & Civic Courage Training

Håndbog

ENGELSK VERSION

Udviklet af:

COMPARATIVE  
RESEARCH  
NETWORK:

 **Perspekt**  
INITIATIVE

 **Crossing Borders**

 **Stowarzyszenie  
Dla Ziemi**

 **imagina**

 **АСОЦИАЦИЯ  
ЗА БЕЖАНЦИ  
И МИГРАНТИ  
БЪЛГАРИЯ**  
**ASSOCIATION  
ON REFUGEES  
& MIGRANTS  
BULGARIA**

# Ansvarsfraskrivelse

*"Finansieret af Den Europæiske Union. Synspunkter og meninger, der udtrykkes, er dog kun forfatterens/forfatterernes synspunkter og afspejler ikke nødvendigvis Den Europæiske Unions eller Det Europæiske Forvaltningsorgan for Uddannelse og Kultur (EACEA). Hverken Den Europæiske Union eller EACEA kan holdes ansvarlige for dem."*



**Co-funded by  
the European Union**



Comparative  
Research  
Network:



Stowarzyszenie  
Dla Ziemi



Perspekt **imagina**  
INITIATIVE

# Indledning

## Projektet

Projektet Anti-Discrimination and Civic Courage Training (ACCT) er et samarbejdsinitiativ, der har til formål at adressere diskrimination og racisme gennem uddannelse og oplæring. Projektet koordineres af Comparative Research Network (CRN) med base i Berlin, Tyskland, og involverer flere nøglepartnere, herunder Crossing Borders i København, Danmark; La Asociación de Desarrollo Social Participativo IMAGINA i Álora, Spanien; Perspekt Initiative i Hamborg og Berlin, Tyskland; Stowarzyszenie "Dla Ziemi" i Lublin, Polen; og Association on Refugees and Migrants in Bulgarien (ARM-BG) i Sofia, Bulgarien. Formålet med ACCT-projektet er at udvikle og implementere en antidiskriminationsuddannelse, der er skræddersyet til de specifikke behov hos forskellige samfund i hvert deltagende land.

ACCT-projektets primære mål er at fremme et mere inkluderende samfund ved at udstyre deltagerne med den viden, de færdigheder og det civile mod, der er nødvendigt for at udfordre og bekæmpe diskrimination i deres hverdag. Læseplanen, der er udviklet som en del af dette projekt, er designet til at engagere deltagerne i kritisk refleksion, dialog og praktiske øvelser, der adresserer forskellige former for diskrimination, herunder dem, der er baseret på race, etnicitet, køn og socioøkonomisk status. Ved at involvere deltagere med forskellige baggrunde søger projektet at skabe rum for fælles læring, empati og handling mod diskrimination.

## Håndbogen

**Håndbogen** indeholder vigtige produkter og viden om ACCT-projektet:

**Behovsvurderingen**, udført i starten af projektet for at udvikle relevante værktøjer og metoder.

- **Læreplanen**, vores vigtigste arbejdsredskab
- En **evaluerings- og politikanbefalingsdel**, for at reflektere over alt det udførte arbejde og mulige fremtidige udviklinger.

# Indholdsfortegnelse

## Behovsvurdering

1. Oversigt
2. Metoder
3. Referencer
4. Landebeskrivelser
5. Kilder
6. Analyse af ekspertinterviews med partnerorganisationer
7. Praksis og interventioner
8. Interessenter og partnere inden for antidiskrimination
9. Målgruppe for ACCT Træningerne

## Pensum: metoder, praksis og øvelser

## Evaluering og politiske anbefalinger

1. Indledning
2. ACCT Curriculum i praksis
3. Tilpasning til lokale samfundsmæssige sammenhænge
4. Anbefalinger til ACCT-trænere
5. Referencer

# Behovsvurdering

## Oversigt

Denne rapport repræsenterer den indledende vurdering af ACCT-lokaliteterne. Ved at vurdere lokaliteterne får vi et overblik over spørgsmål angående diskrimination, der skal behandles af læseplanen i de lokale uddannelser. Yderligere får vi information om de sammenhænge, hvori partnerorganisationerne har arbejdet med antidiskrimination, hvilket giver os mulighed for at inddrage deres ekspertise i den endelige læseplan. Vi afslutter rapporten ved at foreslå målgrupper for de lokale ACCT-uddannelser baseret på erfaringer og problemstillinger fra lokaliteterne. Denne rapport giver derfor et overblik over partnerskabets status quo med hensyn til - spørgsmål relateret til diskrimination, der er relevante i lokaliteterne, - antiracistisk praksis og anvendte metoder, - tilknyttede partnere og interessenter involveret i aktioner, der behandler spørgsmål relateret til diskrimination, - målgrupper for antiracistiske indgreb.

## Metoder

### 1. Vurdering af lokaliteterne

Alle partnere foretog research for at udlægge situationen om diskrimination i deres land og region, herunder de største minoriteter i deres landegrupper (ikke begrænset til minoriteter), der lider mest under diskrimination og racismestatistikker om diskriminerende og racistiske forbrydelser og forekomster. Yderligere eksisterende antidiskriminationsinterventioner i partnerlokaliteterne blev vurderet. Her blev der givet særlig opmærksomhed til information om registre/overvågning af diskriminerende, racistiske forekomster. 1. Guidede interviews: Vi gennemførte guidede problemcentrerede interviews med repræsentanter fra hver partnerorganisation. Vi gennemførte en blanding af dyadiske interviews, det vil sige med to repræsentanter, og individuelle interviews med en repræsentant, alt efter tilgængelighed. I par af interviewpartnere gennemførte vi dyadiske interviews. I denne interviewmetode bliver samtalen mellem interviewpersonerne om spørgsmålene og emnerne en del af materialet, hvilket tilføjer dybde til analysen (Morgan et al. 2016).

### Følgende guide blev brugt: Vejledning til (dyadiske) interviews

I modsætning til individuelle interviews foregår parsamtaler generelt på den måde, at jeg stiller jer spørgsmål, som I er velkomne til at diskutere med hinanden. I kan frit kommentere hinandens svar og diskutere med hinanden, hvis I er uenige eller finder noget andet vigtigt. Vi starter med et spørgsmål om jeres organisation.

**Del 1: Konfliktlinjer** 1. Hvad er konfliktlinjerne i din organisation? (Start med at være åben for alle konflikter, styr hen mod diskriminationsspørgsmål, hvis svarene afviger kraftigt fra emnet ACCT) 2. Hvad er konfliktlinjerne i dit netværk? 3. Hvad er konfliktlinjerne i samfundet?

# Behovsvurdering

## Metoder

**Del 2: Interventioner** 4. På hvilken måde griber din organisation ind i de diskuterede konfliktlinjer\* i dit samfund? (Nævn de konflikter, som interviewpersonerne omtaler i 1.-3.) 5. Hvor langt griber organisationer i dit netværk ind i disse konfliktlinjer\*? (nævn de konflikter, som interviewpersonerne omtaler i 1.-3.) **Del 3: Målgrupper** 6. Har du efter dette interview en idé til mulige målgrupper for ACCT-uddannelsen i dit land? Hvad er de? (Spørg hvis det ikke er blevet taget op tidligere i samtalen).

### 2. Kodning af interviewmaterialet

Ifølge metoden til tematisk analyse (Fereday og Muir-Cochrane 2006) blev vores analyse udført ud fra interviewudskrifter for at muliggøre identifikation af overordnede temaer, der fangede fænomenerne diskrimination og interventioner mod det i partnernes lokaliteter. Til dette formål brugte vi kodning, som tildeler en betydning til et stykke tekst (f.eks. et ord, en sætning, et udtryk eller et afsnit) ved hjælp af en etiket (normalt et eller et par ord, såsom "målgrupper", "Indgreb fra egen organisation", "konflikter i samfundet"), der bedst repræsenterer teksten. Vi kodede alle interviewudskrifter med en blanding af deduktiv kodning, dvs. fortolkning af rå tekstdata for at udvikle koncepter, temaer eller en procesmodel gennem fortolkninger baseret på data (Thomas 2006; Boyatzis 1998; Corbin og Strauss 1990 citeret af Chandra og Cheng 2019 :102) og induktiv kodning, dvs. guidet af research-spørgsmål, hypoteser og antagelser (Thomas 2006; Scheunemann et al. 2015; Fereday og Muir-Cochrane 2006; Bazeley og Jackson 2013 citeret af Chandra og Cheng 2019) (se Chandra og Cheng 2019: 91 ff. for en detaljeret beskrivelse af kodningsmetoder). Den første runde af kodning blev udført deduktivt for at tillade inddragelse af interviewpersondrevne emner i analysen. Anden runde blev kodet induktivt for at sikre, at de emner, der er beregnet til udviklingsplanen for læseplanen og uddannelsen, er inkluderet. Induktiv kodning var baseret på følgende research-spørgsmål:

#### Research-spørgsmål: Konfliktlinjer og grupper

Hvilke grupper er i konflikt med hinanden?

Hvilken rolle spiller magten i sammenhængen i hvert enkelt tilfælde, og hvad er implikationerne? Hvilke konflikter og grupper nævnes i forhold til landet eller det nationale samfund? I forhold til organisationen?

#### Interventioner

På hvilken måde griber partnerorganisationerne ind i samfundsspørgsmål om diskrimination og racisme?

# Behovsvurdering

## Metoder

### Interessenter og målgrupper

Hvilke typer organisationer er involveret i disse interventioner?

I hvor høj grad arbejder partnerne med interessenter, der aktivt arbejder med antidiskrimination?

Hvilke målgrupper i nærheden af partnerne ville drage fordel af ACCT-uddannelsen?

Med udgangspunkt i kodekserne skabte vi et overblik over - konfliktlinjer og problemstillinger relateret til diskrimination i lokaliteterne, - praksis og interventioner udført af partnerne og deres netværk - interessenter og målgrupper, der er relevante for at målrette og imødegå diskrimination i lokaliteterne. Organisationerne indgår kun i kodning og analyse, vedrørende deres position i samfundskonflikter. Endvidere blev konflikterne i organisationer anonymiseret ved at sammenfatte dem i en oversigt over dominerende emner i alle organisationer.

## Referencer

Boyatzis, Richard E. Transformering af kvalitativ information: Tematisk analyse og kodeudvikling. vismand, 1998.

Chandra, Y., Shang, L. (2019). Induktiv kodning. I: Qualitative Research Using R: A Systematic Approach. Springer, Singapore.

[https://doi.org/10.1007/978-981-13-3170-1\\_8](https://doi.org/10.1007/978-981-13-3170-1_8)

Fereday, J. og Muir-Cochrane, E. (2006). Demonstrer stringens ved hjælp af tematisk analyse: En hybrid tilgang til induktiv og deduktiv kodning og temaudvikling. International Journal of Qualitative Methods, 5(1), 80-92.

<https://doi.org/10.1177/160940690600500107>

Morgan, D. L., Eliot, S., Lowe, R. A., & Gorman, P. (2016). Dyadiske interviews som værktøj til kvalitativ evaluering. American Journal of Evaluation, 37(1), 109-117.

<https://doi.org/10.1177/1098214015611244>

# Behovsvurdering

## Landebeskrivelser

### Tyskland: Generelt overblik over situationen

Tyskland er et migrationsland: Over en fjerdedel (27,3 %) af Tysklands befolkning har en migrationsbaggrund (BAMF 2022), hvilket betyder, at de har egen migrationserfaring eller mindst én forælder, der migrerede til Tyskland. Mere end halvdelen af denne gruppe er tyske statsborgere, og knap to tredjedele immigrerede selv til Tyskland (id.). Mens Tyrkiet, Grækenland, det tidligere Jugoslavien og Italien udgjorde de største migrantgrupper i fortiden, er de tre bedste lande for ny migration i dag Ukraine, Rumænien og Polen (Statista 2023). Andelen af personer, der immigrerer fra europæiske lande, var 63,8 procent i 2021 (2020: 69,1 procent), heraf tegnede 46,7 procent sig for personer fra EU-medlemsstater (ikke inkl. Storbritannien).

Som et migrationsland med stigende tilstrømning af immigranter er antiracisme kernen i bekæmpelsen af diskrimination i Tyskland. Etnicitet er et af de kendetegn, der er beskyttet i henhold til den almindelige lov om ligebehandling (AGG), andre er alder, handicap, etnisk oprindelse, race, køn, religion eller tro eller seksuel orientering (§ 1 AGG) (Antidiskriminierungsstelle 2022). I 2021 modtog Antidiskriminationsstyrelsen 5.617 anmodninger om høring relateret til et kendetegn, der er beskyttet under den generelle Ligebehandlingsloven (AGG). Dette markerer det næsthøjeste antal i Antidiskriminationsstyrelsens historie. "Antallet af diskriminationshændelser, der deles med os, er alarmerende - men det viser os også, at der er mennesker derude, som ikke vil finde sig i diskrimination og søger juridisk rådgivning", sagde den uafhængige føderale antidiskriminationskommissær, Ferda Ataman, da han løftede sløret for den årlige rapport (Antidiskriminierungsstelle 2022).

### Oversigt over høringsstatistik

I 2021 blev i alt 5.617 forskelsbehandlingssager rapporteret til Antidiskriminationsstyrelsen, der var relateret til en diskriminationsgrund i AGG. Af disse vedrørte de fleste sager, nemlig 37 procent, racediskrimination. På andenpladsen, med 32 procent, var kendetegnet for handicap og kronisk sygdom. Forskelsbehandling på grundlag af køn udgjorde 20 procent af henvendelserne og på baggrund af alder, 10 procent. 9 procent var relateret til religion og tro og 4 procent til seksuel identitet. De fleste erfaringer med diskrimination blev rapporteret på arbejdspladsen (28 procent) og i forbindelse med køb af private varer og tjenesteydelser (33 procent). I 37 procent af tilfældene fandt forskelsbehandling sted i et miljø, der ikke eller kun delvist er beskyttet af AGG. Størstedelen af disse anmodninger vedrører forskelsbehandling, der opleves inden for statslig indsats, såsom på offentlige kontorer og hos myndigheder, politiet eller retssystemet. Uddannelse, sociale medier eller offentlige rum er andre omgivelser, hvor diskrimination, diskriminerende fornærmelser og endda vold regelmæssigt opleves og beskrives.



# Behovsvurdering

## Landebeskrivelser

Antidiskriminationsstyrelsens konsulenter modtog mere end 2.000 anmodninger, der refererede til et kendetegn, der ikke er beskyttet af AGG. Hvis disse lægges til sagerne vedrørende karakteristika, der er beskyttet under AGG, stiger det samlede antal anmodninger til 7.750 - hvilket bringer det op på samme niveau som året før (2020: 7.932 anmodninger) og langt over dem, der er set i tidligere år (2018): 4.220; 2019: 4.247 anmodninger).

Lokal rådgivning om antidiskrimination findes i storbyer som Berlin og Hamborg. For eksempel en for freelance- og ansatte kunstnere og kulturarbejdere fra alle sektorer, som bor og/eller arbejder i Berlin og oplever eller har oplevet diskrimination: Diversity Arts Culture tilbyder rådgivning om diskrimination i følgende sammenhænge: Køn, etnisk oprindelse, race, handicap, kronisk sygdom, alder, seksuel identitet/orientering, kønsidentitet, religion, sprog, social status.

De dokumenterer alle tilfælde af diskrimination anonymt og tilbyder henvisning til andre rådgivningscentre i tilfælde af behov, for terapeutisk, juridisk rådgivning osv. (Diversity Arts Culture 2023). Antidiskriminationsstyrelsen: Den almindelige lov om ligebehandling (tysk forkortelse: AGG) tilbyder beskyttelse mod forskelsbehandling på grund af alder, handicap, etnisk oprindelse, race, køn, religion eller tro eller seksuel orientering. Men mennesker oplever også diskrimination på andre grunde. "Antallet af diskriminationshændelser, der deles med os, er alarmerende - men det viser os også, at der er mennesker derude, som ikke vil finde sig i diskrimination og søger juridisk rådgivning", sagde den uafhængige føderale antidiskriminationskommissær, Ferda Ataman, da han bekendtgjorde årsrapporten." (Antidiskriminierungsstelle 2022)

## Kilder

Statista (2023). Antal indvandrere i Tyskland 2022, efter oprindelsesland. Tilgængelig på: <https://www.statista.com/statistics/894238/immigrant-numbers-by-country-of-origin-germany/>

BAMF (2022) Migrationsrapport 2021. Tilgængelig på: <https://www.bamf.de/DE/Themen/forschung/Veroeffentlichungen/Migrationsbericht2021/migrationsbericht-2021-node.html> Antidiskrimineringsagentur (2022)

Pressemeddelelse: præsentation af årsrapporten. Tilgængelig på: [https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/pressemitteiligen/EN/2022/20220816\\_Vorstellung\\_Jahrsbericht.html](https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/pressemitteiligen/EN/2022/20220816_Vorstellung_Jahrsbericht.html)

Diversity Arts Culture (2023) Anti-diskrimination konsultation. Tilgængelig på: <https://diversity-arts-culture.berlin/en/consultation/anti-discrimination-consultation>

# Behovsvurdering

## Landebeskrivelser

### Danmark

Fra ikke-vestlige lande kommer immigranterne hovedsageligt fra: Tyrkiet, Syrien, Ukraine, Irak, Libanon, Pakistan og Iran. Som reference udgør personer med dansk oprindelse 87,6 % af befolkningen med et forventet antal på 5.021.755 individer. Indvandrere fra "vestlige" lande tegner sig for 5,1% af befolkningen, i alt cirka 292.615 individer. Indvandrere fra "ikke-vestlige" lande udgør 7,1% af befolkningen med omkring 405.365 individer.

Efterkommere fra "vestlige" lande tegner sig for 0,7% af befolkningen, der tæller omkring 38.827 individer. Efterkommere fra "ikke-vestlige" lande udgør 3,0% af befolkningen, med en cirka total på 174.091 individer. Særlige grupper:

- I 2022 var den største gruppe af ankomster fra Ukraine med over 30.000 ankomne. Rumænien, Tyskland, Polen, Italien og USA havde alle færre end 10.000 ankomster.
- Europarådet anslår, at der bor cirka 5.500 romaer i Danmark, selvom estimaterne varierer fra 1.000 til 10.000, hvilket udgør mindre end 0,1 % af befolkningen.
- Der bor cirka 17.067 grønlandere i Danmark.
- Ved at tage alle disse aspekter i betragtning er det tydeligt, at de største minoritetsgrupper i Danmark i 2023 kommer fra både "vestlige" og "ikke-vestlige" lande, med bemærkelsesværdige bidrag fra Polen, Rumænien, Ukraine og Tyskland blandt vestlige lande, og Tyrkiet, Syrien, Ukraine, Irak, Libanon, Pakistan og Iran blandt "ikke-vestlige" lande.
- 30 % af danskerne i alderen 16-64 år anser sig selv for at have et handicap i form af et længerevarende helbredsproblem, fysisk funktionsnedsættelse eller psykisk lidelse. 12 % mener, at deres handicap har karakter af et stort handicap.

Det danske Økonomi- og Indenrigsministerium kategoriserer gennem Danmarks Statistik "ikke-vestlige" lande som lande uden for EU.

Imidlertid er nationer som Andorra, Australien, Canada, Island, Liechtenstein, Monaco, New Zealand, Norge, San Marino, Schweiz, USA og Vatikanstaten undtagelser fra denne definition. Begrebet "ikke-vestlig" refererer derfor ofte til Danmarks etniske grupper, der hverken er hvide eller europæiske af oprindelse.

Største indvandrergupper af oprindelsesland: Vestlige lande: Polen, Rumænien, Ukraine, Tyskland. Ikke-vestlige lande \*: Tyrkiet, Syrien, Ukraine, Irak, Libanon, Pakistan, Iran. Efter antal og befolkningsandel: Personer med dansk oprindelse udgør 87,6% af befolkningen, med et forventet antal på 5.021.755 individer. Indvandrere fra "vestlige" lande tegner sig for 5,1% af befolkningen, i alt cirka 292.615 individer.

# Behovsvurdering

## Landebeskrivelser

Indvandrere fra "ikke-vestlige" lande udgør 7,1% af befolkningen med omkring 405.365 individer. Efterkommere fra "vestlige" lande tegner sig for 0,7% af befolkningen, der tæller omkring 38.827 individer.

Efterkommere fra "ikke-vestlige" lande udgør 3,0% af befolkningen, med en cirka total på 174.091 individer. Særlige grupper: - I 2022 var den største gruppe af ankomster fra Ukraine med over 30.000 ankomne. Rumænien, Tyskland, Polen, Italien og USA havde alle færre end 10.000 ankomster. - Europarådet anslår, at der bor cirka 5.500 romaer i Danmark, selvom estimaterne varierer fra 1.000 til 10.000, hvilket udgør mindre end 0,1% af befolkningen. - Der bor cirka 17.067 grønlandere i Danmark. - Ved at tage alle disse aspekter i betragtning er det tydeligt, at de største minoritetsgrupper i Danmark i 2023 kommer fra både "vestlige" og "ikke-vestlige" lande, med bemærkelsesværdige bidrag fra Polen, Rumænien, Ukraine og Tyskland blandt vestlige lande, og Tyrkiet, Syrien, Ukraine, Irak, Libanon, Pakistan og Iran blandt "ikke-vestlige" lande. - 30 % af danskerne i alderen 16-64 år anser sig selv for at have et handicap i form af et længerevarende helbredsproblem, fysisk funktionsnedsættelse eller psykisk lidelse. 12 % mener, at deres handicap har karakter af et stort handicap.

Det danske Økonomi- og Indenrigsministerium kategoriserer gennem Danmarks Statistik "ikke-vestlige" lande som lande uden for EU. Imidlertid er nationer som Andorra, Australien, Canada, Island, Liechtenstein, Monaco, New Zealand, Norge, San Marino, Schweiz, USA og Vatikanstaten undtagelser fra denne definition. Begrebet "ikke-vestlig" refererer derfor ofte til Danmarks etniske grupper, der hverken er hvide eller europæiske af oprindelse.

### Forskellige grupper i Danmark risikerer at blive diskrimineret

Muslimske og racebaserede samfund eller ikke-vestlige/etniske minoriteter står over for særligt høje niveauer af diskrimination. Ifølge ECRI-rapporten om Danmark i 2022 bliver muslimer, herunder gæstearbejdere og asylansøgere, ofte afbildet som en trussel mod danske værdier og kultur. Denne diskrimination er endda institutionaliseret i nogle politiske platforme, der advokerer for "udrensning" af muslimer, ofte med minimal pushback fra andre politiske skikkelser. Ifølge Action Ain Denmark (eller MS) udsættes etniske minoriteter i Danmark for diskrimination på tværs af forskellige sektorer. Omkring 45 % af ikke-vestlige indvandrere og efterkommere rapporterer, at de er udsat for etnisk diskrimination. På arbejdspladsen møder både medarbejdere og ledere med etnisk baggrund bias og nedsættende kommentarer. At finde bolig viser sig at være mere udfordrende for dem med ikke-danske klingende navne. Inden for uddannelse står børn med etniske minoriteter over for udfordringer på grund af mobning og manglende repræsentation i læseplanen. Desuden påvirker problemer med politiets etniske profilering uforholdsmæssigt disse samfund, hvilket fører til uberettigede stop og højere sigtelser uden domme.

# Behovsvurdering

## Landebeskrivelser

Romafolk i Danmark udsættes også for forskelsbehandling, især i beskæftigelsessektoren, på trods af Danmarks politik om ligebehandling af romaerne. De er ofte henvist til underordnede job, hvilket indikerer systemisk diskrimination mod denne gruppe. Personer med handicap regnes med. I 9 ud af 10 områder er personer med handicap betydeligt dårligere stillet end dem uden, når det kommer til vold, diskrimination, tilgængelighed og uddannelse. Personer med handicap har oplevet dårligere levevilkår for den generelle befolkning. Inuit eller grønlandere: På trods af at de har dansk statsborgerskab, udsættes inuitindivider i Danmark for betydelig diskrimination og social udstødelse. MS rapporterer, at kun 33% af inuitterne er beskæftiget, selv med stigende uddannelsesniveauer. De støder på forhindringer på arbejdsmarkedet og udsættes for diskrimination på boligområdet på grund af fordomme fra udlejere. Inuitbørn i uddannelsesmiljøer lider af nedsættende bemærkninger og vittigheder om deres baggrund, hvilket fører til negative konsekvenser for deres identitet og selvværd.

### LGBTQIA+ fællesskab

Baseret på 2019-data klarer Danmark sig bedre end OECD-gennemsnittet med hensyn til love, der adresserer udfordringer for par af samme køn. På Rainbow Europe Map 2020 har Danmark en af de højeste scores og er placeret på en 5. plads blandt 49 undersøgte lande med en samlet score på 68%. ECRI er glad for at bemærke, at den danske regering i 2020 foreslog lovændringer for at forbedre respekten for LGBTI-personers menneskerettigheder på forskellige politikområder, opdelt i tre fokusområder, nemlig arbejde mod diskrimination, hadefulde ytringer og hadforbrydelser; familieret; og juridisk kønsanerkendelse. Alligevel står LGBTQIA+-fællesskabets medlemmer over for individuel diskrimination og er ofre for hadforbrydelser.

### Østeuropæiske arbejdere

Siden EU's udvidelse i 2004 har der været en tilstrømning af østeuropæiske migrantarbejdere til Danmark, der primært har fundet beskæftigelse inden for sektorer som byggeri og service. Selvom disse arbejdstagere lovligt kan arbejde i Danmark som EU-borgere, står de over for udfordringer med at blive integreret i det danske samfund. Offentlige debatter kaster dem ofte i stereotype roller, enten som ofre for udnyttelse eller som illoyale og ufaglærte. "Ghettolovene" i Danmark henviser til et sæt politikker, der sigter mod at integrere marginaliserede samfund i det almindelige danske samfund. Disse love var en del af en integrationspolitik, der blev indført for at imødegå udfordringerne i områder med høj arbejdsløshed, kriminalitet og beboere med lavere uddannelses- og indkomstniveau. Udtrykket "ghetto" blev officielt brugt i lovgivningen til at udpege sådanne områder, men blev senere ændret i november 2021 til udtryk som "parallelsamfund" og "transformationsområder" efter ændringer af lov om almene boliger.

### Kriterier for udpegning

Kvarterer identificeres ud fra et sæt kriterier, som omfatter procentdelen af indbyggere, der er immigranter eller efterkommere af immigranter fra "ikke-vestlige" lande, beskæftigelsesfrekvensen, kriminalitetsniveauet og uddannelsesniveauer. Hvis et kvarter opfylder et vist antal af disse kriterier, betegnes det som et "ghetto", "parallelsamfund" eller "transformationsområde".

# Behovsvurdering

## Landebeskrivelser

### Politiske foranstaltninger

Når et område er udpeget, kan en række interventioner anvendes, såsom målrettede sociale programmer, øget polititilstedeværelse og boligbestemmelser. Et af de mest kontroversielle aspekter af lovene er bestemmelsen om udsættelse af beboere for at give plads til nye sociale boligprojekter, der har til formål at diversificere beboernes befolkning. Disse udsættelser påvirker uforholdsmæssigt meget ikke-vestlige immigranter og deres efterkommere, hvilket fører til kritik af, at politikkerne er diskriminerende. Stigmatisering på arbejdsmarkedet: Arbejdsformidlingsbureauer har adgang til oplysninger om, hvorvidt en ansøger er klassificeret som "ikke-vestlænding", hvilket bidrager til yderligere stigmatisering og diskrimination på arbejdsmarkedet.

### Menneskerettighedsbekymringer

FN's Komité for Racediskrimination (CERD) og Dansk Institut for Menneskerettigheder har kritiseret politikken og udtalt, at den er diskriminerende og stigmatiserende og dermed krænker grundlæggende menneskerettigheder. CERD anbefaler, at begreber som 'vestlig' og 'ikke-vestlig' fjernes helt fra dansk lovgivning. Desuden har lovgivningen ført til nedrivning, salg eller omdannelse af bygninger til boliger for ældre eller unge, hvilket har resulteret i fordrivelse af beboere, især dem med etnisk minoritetsbaggrund.

"Parallelsamfunds"-politikken er kontroversiel på grund af dets splittende klassifikationssystem, dets bidrag til diskrimination på arbejdsmarkedet og dets krænkelse af grundlæggende menneskerettighedsstandarder, der primært rammer ikke-vestlige, muslimske, sorte og andre racesamfund i Danmark. Kritikere hævder, at politikken skal konfronteres og revideres, både hvad angår dens stigmatiserende sprogbrug og de diskriminerende kriterier, der bruges til at kategorisere boligområder. Racemotiverede hadforbrydelser er desværre et fremtrædende emne i Danmark. I 2021 var der 254 registrerede hadforbrydelser, der var specifikt motiveret af race. Justitsministeriets årlige offerundersøgelse tyder på, at det faktiske antal hadforbrydelser kan være markant højere. Mellem 2008 og 2020 mente 8 % af voldsopfrene, at de var målrettet på grund af et racistisk motiv bag volden. Racemotiverede hadforbrydelser er desværre et fremtrædende emne i Danmark. I 2021 var der 254 registrerede hadforbrydelser, der var specifikt motiveret af race. Justitsministeriets årlige offerundersøgelse tyder på, at det faktiske antal hadforbrydelser kan være markant højere. Mellem 2008 og 2020 mente 8 % af voldsopfrene, at de var målrettet på grund af et racistisk motiv bag volden.

### Dansk politianmeldelse om hadforbrydelser (2021):

-I 2021 blev 521 tilfælde identificeret som hadforbrydelser, et fald på 114 tilfælde (eller 18%) fra 2020 (fra 635 til 521 tilfælde).

-Der var et fald i racemæssigt motiverede hadforbrydelser (fra 360 i 2020 til 254 i 2021, et fald på 29 %). Omvendt steg hadforbrydelser mod LGBTI+-samfundet med 29 % (fra 79 tilfælde i 2020 til 102 i 2021).

# Behovsvurdering

## Landebeskrivelser

-Det mest markante fald var i sager kategoriseret som hændelses- og efterforskningsager med et fald på 33 %. Sådanne sager involverer situationer, hvor der er usikkerhed om, hvorvidt en anmeldt handling er en forbrydelse eller uklarhed om forbrydelsens detaljer.

-Hadeforbrydelser kategoriseret som straffesager faldt med 3 % (fra 314 sager i 2020 til 306 i 2021). Imidlertid steg voldelige hadforbrydelser med 63 % (fra 43 tilfælde i 2020 til 70 i 2021).

-I 2021 var de primære former for hadforbrydelser hadefulde ytringer (112 sager), vold (70 sager), hærværk og graffiti (43 sager) og trusler (41 sager). Racistisk motiverede hadforbrydelser var de mest almindelige (254 tilfælde), efterfulgt af religiøst motiverede (164 tilfælde) og dem, der var rettet mod LGBTI+-personer (102 tilfælde).

Der var 93 sager relateret til jødedom, en stigning på 18 % fra 2020. Denne stigning kan tilskrives en enkelt persons hadefulde antisemitiske kommentarer via e-mails i 2021.

- I 2021 var der én registreret hadforbrydelsessag relateret til handicap.

### **Aktiviteter mod diskrimination og racismeovervågning og rapporteringsorganer:**

**Dansk Institut for Menneskerettigheder:** Som Danmarks nationale ligebehandlingsorgan har dette institut mandat til at fremme, evaluere og overvåge ligebehandlingen af etniske minoriteter, kønsminoriteter og handicap i Danmark. De har beføjelse til at indbringe sager af væsentlig karakter eller offentlig interesse for Ligebehandlingsnævnet. Instituttet skriver rapporter om forholdene i Danmark til flere internationale instanser, herunder FN, Europarådet og EU. De rådgiver Folketinget og afgiver omkring 80 høringer årligt om menneskerettigheder i Danmark.

**Diskrimineringshjælpeinjen:** En rådgivende hotline, drevet af Dansk Institut for Menneskerettigheder, designet til personer, der har været udsat for diskrimination på grund af forskellige faktorer, herunder race, køn, alder og religion. Hjælpeinjen tilbyder vejledning, råd og potentiel juridisk rådgivning for at hjælpe enkeltpersoner med at forstå deres situation og muligheder, især hvis de ønsker at eskalere deres sag til Ligebehandlingsnævnet.

**Copenhagen City Hotline:** Etableret specifikt til indberetning af diskriminerende adfærd i kommunale tilbud.

**Ligebehandlingsnævnet:** Grundlagt i 2009 fungerer det overvejende som en retslig instans. Dette nævn behandler klager over forskelsbehandling både inden for og uden for arbejdsmarkedet og tilbyder kompensation, når det skønnes hensigtsmæssigt. Den har dog ikke mandat til at indlede sager på egen hånd.

Handicapindekset, kaldet handicapbarometer.dk (på dansk), er en let tilgængelig kilde til viden om personer med handicap i Danmark. Den overvåger, hvordan den danske stat opfylder sine forpligtelser over for personer med handicap i henhold til CRPD ved at fokusere på ti nøgleområder: Ligestilling og ikke-forskelsbehandling, Vold, Tilgængelighed og mobilitet, Frihed og personlig integritet. Uafhængigt liv og inklusion, Uddannelse. Sundhed. Beskæftigelse. Social beskyttelse, politisk deltagelse.

# Behovsvurdering

## Landebeskrivelser

Rigspolitiet har skrevet 7 anmeldelser (til dato) om statistiske hadkriminalitetstendenser. Alle sådanne anmeldelser kan findes på politiets hjemmeside. Rapporten er baseret på politiovervågning og har til formål at forbedre registreringen af hadforbrydelser ved at give indsigt i deres hyppighed, årsager, type, placering og mere ved hjælp af data fra politiets sagsbehandlingssystem.

### Uddannelsesmæssige og forebyggende foranstaltninger

Den danske regering har investeret i statsfinansieret uddannelse for direkte at adressere og bekæmpe racisme og diskrimination: Handlingsplanen for 2023 mod racisme, etnisk diskrimination og hadforbrydelser er blevet udrullet af Københavns regering i samarbejde med lokale NGO'er. Dette initiativ er rettet mod at udvikle nye strategier til at bekæmpe diskrimination. I 2021 forfinede Folketinget straffelovens bestemmelse om hadforbrydelser til umiskendeligt at fastslå, at sådanne forbrydelser enten helt eller delvist kan påvirkes af forskellige faktorer, herunder en persons etnicitet, religion eller kønsidentitet [Dansk Institut for Menneskerettigheder]. Den danske regering dannede en digital enhed som led i en politisk aftale i 2019. Denne enhed er dedikeret til at afsløre og imødegå online kriminalitet med en betydelig vægt på online hadefulde ytringer. Dansk Fodbold Union (DBU) har etableret et adfærdskodeks, som direkte adresserer racistiske eller diskriminerende bemærkninger fra spillere eller fans.

Fra 2017-2018 blev der iværksat et initiativ i en statsskole designet til at forebygge hadforbrydelser. Dette program brugte forskellige værktøjer til at styrke demokratiske færdigheder, herunder kritisk tænkning, dialog og refleksion, for at modvirke polarisering, fordomme, voldelig adfærd og hadforbrydelser. Nalik, en inuit-rettighedsorganisation i Danmark, har samarbejdet med Mellempøkeligt Samvirke og andre enheder om at udarbejde en handlingsplan mod diskrimination, der er sat til 2023.

## Kilder

Europarådet (n.d.) 6. ECRI-rapport om Danmark. Tilgængelig på: <https://rm.coe.int/6th-ecri-report-on-denmark/>

Dansk Institut for Menneskerettigheder (2022) ECRI Report on Denmark, 2022.

Tilgængelig på: <https://www.humanrights.dk/our-work/our-work-denmark/disability/disabilityindex>.

Justitsministeriet (2020) Rapport om ofre for kriminalitet i Danmark, 2005-2018.

[https://www.justitsministeriet.dk/sites/default/files/media/Pressemeddelelser/pdf/2020/offerrapport\\_2005-2018.pdf](https://www.justitsministeriet.dk/sites/default/files/media/Pressemeddelelser/pdf/2020/offerrapport_2005-2018.pdf)

Danish Institut for Menneskerettigheder (n.d.) Handicapindeks for Danmark. Tilgængelig på:

<https://www.humanrights.dk/our-work/our-work-denmark/disability/disability-index>.

Europa-Kommissionen (n.d.) Romaernes ligestilling, inklusion og deltagelse i Danmark.

Tilgængelig på: [https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/policies/justice-and-fundamental-rights/combating-discrimination/roma-eu/roma-equality-inclusion-and-participation-eu-country/denmark\\_en](https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/policies/justice-and-fundamental-rights/combating-discrimination/roma-eu/roma-equality-inclusion-and-participation-eu-country/denmark_en).

# Behovsvurdering

## Kilder

Danmarks Statistik (2023) Tilgået 18. oktober 2023;

<https://www.dst.dk/Site/Dst/SingleFiles/GetArchiveFile.aspx?fi=91448101625&fo=0&ext=kvaldel>.

VIVE (n.d.) Socialt udsatte børn og unge i Danmark. Tilgængelig på:

<https://www.vive.dk/media/pure/8323/2013761>.

VIVE (n.d.) Sociale indsatser på udsatte familieområder - en kortlægning. Tilgængelig på:

<https://www.vive.dk/media/pure/4616/392172>.

## Landebeskrivelser

### Polen: Generelt overblik over situationen

Der er fire etniske minoriteter i Polen: romaer, lemkos, tatarer, karaitter. Romaerne er den mest talrige og mest diskriminerede gruppe i det polske samfund. Selvom der tilsyneladende er færre af dem i den seneste folketælling i 2021, er der taget højde for, at mange ikke deltog i folketællingen eller ikke oplyste deres roma-identitet. Årsager: den komplicerede procedure involveret i folketællingen, modvilje mod at afsløre deres identitet af frygt for diskrimination, og ikke alle deltog i folketællingen.

### Etniske roma-minoriteter i Polen

Lemkos, 12.700 (Ifølge en signaleringsmeddelelse fra det centrale statistiske kontor den 11. april 2023); Tatarer (ifølge folketællingen 2011), 1.828 personer; Karaitter: 313 personer; jødisk minoritet 15.700.

### Romaer i Polen

I Polen er blandt de største etniske minoriteter romaerne, som har været til stede i landet siden det 15. århundrede. I henhold til loven fra 2005 om nationale og etniske minoriteter og regionale sprog er romaerne officielt klassificeret som en etnisk minoritet. Ifølge den næstsidste folketælling i 2011 er antallet af romasamfund i Polen 16.723 mennesker, og de største koncentrationer af romaer og romaer i Polen er i provinserne Lillepolen, Nedre Schlesien og Schlesien. På den ene side viser det centrale statistiske kontors signalmeddelelse af 11. april 2023 (dette er ikke de endelige data fra folketællingen 2021) om den national-etniske struktur i vores land, at polakker og polske kvinder af roma-oprindelse i Polen er 11,8 tusind. Både den næstsidste og sidste folketælling afspejler muligvis ikke virkeligheden nøjagtigt. Skøn anslår endda tallet til omkring 25.000 til 30.000 mennesker af roma-oprindelse. Ud over polske borgere af roma-oprindelse i Polen, romaer fra Rumænien, som har status som migranter og bor i store byer, det vil sige Wrocław, Poznań, Gdansk. På den anden side, efter krigsudbruddet i Ukraine, endte en ret stor gruppe mennesker, der tilhører roma-minoriteten i det pågældende land, i Polen. Stadig aktuelle data fra Europa-Kommissionen fra april 2022, siger antallet af 100.000 mennesker, der har krydset grænsen til EU.



# Behovsvurdering

## Landebeskrivelser

Det er dog svært at fastslå antallet af ukrainske roma- og romakvinder i vores land, fordi etniske oplysninger er følsomme data, der er underlagt særlig beskyttelse i henhold til europæisk lovgivning. Mange af disse mennesker har befundet sig i Polen. Mange tilfælde af udelukkelse af roma- og romakvinder er blevet registreret, såsom adgang til assistance ved grænsen, indretning af bolig, arbejde, på kontorer eller adgang til skoler. Det Europæiske Agentur for Grundlæggende Rettigheder rapporterer, at roma- og romakvinder udsættes for ulige behandling i nationale institutioner og organisationer på forskellige niveauer og er den mest diskriminerede og forfulgte minoritet i Europa. Problematiske spørgsmål omfatter fortsat beskæftigelse, lavt uddannelsesniveau, adgang til sundhedspleje og bolig. Omkring 80 % af børn fra romafamilier er i risiko for fattigdom. Lav social involvering af medlemmer af romasamfundet er bemærket i mange europæiske lande.

Nationale mindretal i Polen omfatter: hviderussere, tjekkere, litauere, tyskere, armeniere, russere, slovakker, ukrainere og jøder. Ifølge en signalmelding fra sidste folketælling er antallet af personer, der identificerer sig i folketællingen med deres nationale mindretal:

### Nationale mindretal

Tysk 132.500

Ukrainsk 79.400

Hviderussisk: 54.300

Tjekkisk - ingen data i denne folketælling, ifølge folketællingen 2011 - 2.833 personer

Armensk - ingen data i denne folketælling, ifølge folketællingen 2011 - 1683 personer

Russisk: 14.800

Slovakisk - ingen data i denne folketælling, ifølge folketællingen 2011: 2.740 personer

Litauisk: 9.700

### Migranter og migrantkvinder

Antallet af migranter/migranter i Polen er 3,5-4 millioner mennesker, de fleste af dem fordi omkring 60% -75% er ukrainere (data om økonomiske migranter, data ifølge forsikring fra Social Insurance Institution) Og også migranter/migranter fra f.eks. lande som Hviderusland, Georgien, Indien, Moldova samt: Turkmenistan, Indonesien, Filippinerne, Aserbajdsjan, Colombia, Bangladesh, Usbekistan. De fleste af dem er økonomiske migranter, men de omfatter dem, der flygter fra krigen i Ukraine (denne rapport adskilte ikke årsagerne til migration). Migrant(er) nævner årsager til dårligere behandling: mange udlændinge føler, at de arbejder i Polen "under deres kvalifikationer", hvilket i høj grad er relateret til sprogbarrieren. Desuden har Polen ikke udviklet en klar immigrationspolitik, mens immigration er en mulighed for delvist at løse demografiske og arbejdsmarkedsproblemer. Andre nødvendige instrumenter omfatter udvikling af uddannelsesprogrammer, anerkendelse af kvalifikationer og støtte til iværksætterier blandt migranter.

# Behovsvurdering

## Landebeskrivelser

Det regerende parti (Lov og Retfærdighed) erklærer en politik med streng grænsebeskyttelse, men i praksis er der kaos. Der mangler en afklaret migrationspolitik. Oppositionen anklager regeringen for på den ene side at skræmme immigranter og på den anden side at byde dem velkommen på en ukontrolleret måde. I efteråret 2023 kom visumskandalen frem.

Efterforskningen, der i øjeblikket udføres af Central Bureau of Investigation, National Anklagemyndigheden og Central Anti-Corruption Bureau, vedrører uregelmæssigheder i udstedelsen af visa til immigranter fra sydøstasiatiske og afrikanske lande.

### Krise på den polsk-hviderussiske grænse

Hvideruslands hersker Aleksandr Lukashenko, der lover let adgang til Europa, har åbnet en migrationskanal gennem Hviderusland og lokker dermed folk på flugt fra krige, forfølgelse, ekstrem fattigdom og vold i fælden. Polske grænsevagter skubber de fangede tilbage til Hviderusland, overtræder international lov og udsætter dem for tortur dér. Siden sommeren 2021 er mindst 54 mennesker allerede døde på grund af dette. Ifølge den polske regering er der tale om illegale migranter fra afrikanske og mellemøstlige lande. De, der forsøger at reagere på krisen, er sociale aktivister og aktivister, ngo'er, lokalbefolkningen. Den polske regering (PIS) prædiker hadefulde ytringer mod folk, der ulovligt forsøger at krydse den polske grænse, polske uniformerede tjenester bruger vold mod disse mennesker.

### Flygtninge og flygtningekvinder

I juni 2023 var Polen det land, der modtog flest flygtninge og flygtningekvinder fra Ukraine sammen med Tjekkiet og Estland. 977.740 mennesker (24% af dem, der flygter). Siden krigens udbrud har den polske regering truffet en række hjælpeforanstaltninger, der involverer mange statsinstitutioner og forebyggelsestjenester for at hjælpe dem, der flygter fra krigen.

Civilsamfundet, ikke-statslige organisationer og folk, der tager flygtninge under deres data, havde også en stor rolle i at hjælpe. De største problemer for flygtninge i Polen omfatter: udnyttelse af arbejdskraft, lave lønninger, hadefulde ytringer på sociale medier, sager om diskrimination i institutioner og offentlige steder.

### Hadforbrydelser

Ifølge 2018-data fra Ombudsmandens kontor og ODIHR/OBWE - bliver kun 5 % af sådanne sager anmeldt til politiet. Det faktiske omfang af hadforbrydelser i Polen mod ukrainere, migranter fra muslimske lande og fra Afrika syd for Sahara er stærkt undervurderet; Ofre for disse forbrydelser ændrer deres daglige vaner - de opgiver at tale ukrainsk offentligt; Muslimer undgår tøj, der er forbundet med deres religion, og migranter fra Afrika syd for Sahara forsøger at skjule deres hudfarve. I de senere år har Polen heller ikke formået at udvikle polsk lovgivning tilstrækkeligt om fænomenerne hadefulde ytringer og hadforbrydelser, fordi det ifølge regeringens befuldmægtigede, er der ingen grund til at gøre det. Ombudsmanden henleder statsministerens opmærksomhed på behovet for at skabe en omfattende strategi for at imødegå hadforbrydelser. 18. februar 2021. Europa-Kommissionen har konstateret, at Polen har undladt at overholde EU-lovgivningen ved ukorrekt at gennemføre Rådets rammeafgørelse 2008/913/RIA af 28. november 2008 om bekæmpelse af visse former og udtryk for racisme og fremmedhad ved hjælp af straffelovgivningen.

# Behovsvurdering

## Landebeskrivelser

### Organisationer og institutioner

Ombudsmandens kontor - accepterer information om fænomenerne diskrimination og udelukkelse og griber ind i mange tilfælde, især når diskrimination opstår fra offentlige og lokale offentlige institutioner. I de sidste år af lov og retfærdigheds styre i Polen var Ombudsmandens kontor en af de få organisationer, der selvstændigt forsvarede menneskerettighederne i Polen. I mange sager om anmeldelse af forskelsbehandling til politiet overvejede anklagemyndigheden efterforskning. Andre organisationer, der agerer mod diskrimination i Polen er: Helsinki Foundation for Human Rights Amnesty International Polish Society of Antidiscrimination Law Open Republic Association Against Anti-Semitism and Xenophobia Monitoring Center for Racist and Xenophobic Behavior OSCE/ODIHR - Office for Democratic Institutions and Human Rights of the Organisationen for Sikkerhed og Samarbejde i Europa.

## Kilder

Det polske ministerium for nationale og etniske minoriteter (n.d.) Karaimi. Tilgængelig på: <https://www.gov.pl/web/mniejszosci-narodowe-i-etniczne/karaimi> *Statistics Poland (n.d.)*

National Census 2011 - Resultater. Tilgængelig på: <https://stat.gov.pl/spisy-powszechnie/nsp-2011/nsp-2011-wyniki/> *Roma Civil Monitoring (n.d.)*

Polens landeprofil. Tilgængelig på: <https://romacivilmonitoring.eu/countries/poland/>

Europa-Kommissionen (n.d.) Erklæring om Polen. Tilgængelig på: [https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/statement\\_22\\_2326](https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/statement_22_2326) *Heinrich Böll Foundation (2022)*

Vær forsigtig derude i det sigøjnerdistrikt. Antisigøjner i krigstid. Tilgængelig på: <https://pl.boell.org/pl/2022/05/16/uwazajcie-tam-w-tej-cyganskiej-dzielnicy> *antycyganizm-w-warunkach-wojny*

Amnesty International Polen (n.d.) Polen: Vi kom hertil, de ville ikke lukke os ind. Romaer fra Ukraine behandles som uønskede flygtninge. Tilgængelig på:

<https://www.amnesty.org.pl/polska-przyjechalismy-tu-nie-chcieli-nas-wpuscicromowie-z-ukrainy-traktowani-jak-niechciani-uchodzczy/>

EU Roma Network (n.d.) FRA Fundamental Rights Report 2022 omhandler specifikt romaernes ligestilling og inklusion. Tilgængelig på:

<https://www.euromanet.eu/news/frafundamental-rights-report-2022-specifically-addresses-roma-equality-andinclusion/>

Den Europæiske Unions Agentur for Grundlæggende Rettigheder (2022) Rapport om grundlæggende rettigheder 2022. Tilgængelig på:

[https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra\\_uploads/fra-2022-fundamental-rights-report-2022\\_en.pdf](https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/fra-2022-fundamental-rights-report-2022_en.pdf) *Sejm (n.d.)*

# Behovsvurdering

## Kilder

Lov om det europæiske charter for regionale sprog eller mindretalssprog. Tilgængelig på:

[http://orka.sejm.gov.pl/proc4.nsf/ustawy/223\\_u.htm](http://orka.sejm.gov.pl/proc4.nsf/ustawy/223_u.htm)

Arbejderinitiativ (2023) Migrationer, Polens uudnyttede mulighed - rapport. Tilgængelig

på: <https://wei.org.pl/wp-content/uploads/2023/09/Migracjenie-exploitantana-razie-szansa-Polski-raport.pdf>

FN (2021), FN-nyheder: Polen. Tilgængelig på:

<https://news.un.org/en/story/2021/11/1105672>

Gazeta Wyborcza (n.d.) Flere dræbte på den polsk-hviderussiske grænse. Tilgængelig på:

<https://bialystok.wyborcza.pl/bialystok/7,35241,30331125,kolejnesmiertelne-ofiary-na-granicy-polsko-bialoruskiej-nie.html>

Kontoret for menneskerettighedskommissæren (n.d.) Kun 5 % af hadforbrydelser bliver politianmeldt - RPO og ODIHR/OSCE-forskning. Tilgængelig på:

<https://bip.brpo.gov.pl/pl/content/jedynie-5-przestepstwomotywowanych-nienawiscia-jest-zglaszanych-na-policje-badania-rpo-i-odihrobwe>

Polish Press Agency (n.d.) Eurostat: Tjekkiet, Polen og Estland tog imod flest flygtninge fra Ukraine. Tilgængelig på:

[https://www.pap.pl/aktualnosci/news%2C1606735%2Ceurostat-czechy-polska-iestonia-przyjely-najwiecej-uchodzcow-z-ukrainy-w-Gazeta-Prawna-\(n.d.\)](https://www.pap.pl/aktualnosci/news%2C1606735%2Ceurostat-czechy-polska-iestonia-przyjely-najwiecej-uchodzcow-z-ukrainy-w-Gazeta-Prawna-(n.d.))

Udnyttelse og diskrimination af arbejdere fra Ukraine. Hvad flygtninge står over for.

Tilgængelig på:

<https://serwisy.gazetaprawna.pl/praca-ikariera/artykuly/9313029,wyzysk-i-dyskryminacja-pracownikow-z-ukrainy-z-czymmierza-sie-uchodz.html>

Office of the Commissioner for Human Rights (n.d.) Hate Speech and Crime. Polsk lov kræver ikke ændringer - regeringsbefuldmægtiget for menneskerettighedskommissæren. Tilgængelig på:

<https://bip.brpo.gov.pl/pl/content/mowa-i-przestepstwa-z-nienawisci-polskie-prawonie-wymaga-zmian-Pelnomocnik-rzadu-RPO>

# Behovsvurdering

## Landebeskrivelser

### Bulgarien: Generelt overblik

Ved folketællingen i 2011 var befolkningen i Bulgarien 7.364.570 i alt, men folketællingen i 2021 beregnede, at befolkningen var faldet til 6,5 millioner. Toppen var i 1989, året hvor grænserne åbnede sig efter 45 år, hvor indbyggertallet talte 9.009.018. I Bulgariens nationale folketælling i september 2021 definerede 84,6 procent sig selv som bulgarere, 8,4 procent som tyrkere og 4,4 procent som romaer, ifølge National Statistical Institute (NSI). Af Bulgariens 2021-befolkning på 6 519 789 var i alt 5 118 494 identificeret som bulgarere, 508 378 identificeret som tyrkere, 266 720 som romaer. De, der definerede sig selv som af andre etniciteter, var i alt 1,3 procent, mens spørgsmålet, fordi det var frivilligt at svare, forblev ubesvaret i de resterende tilfælde. Blandt dem i kategorien "andet" var tæt på 15.000 pomakere, 14.000 russere, 5306 armeniere, 3239 ukrainere, 2894 briter, 2071 karakachanere, 1625 grækere, 1153 jøder, 1143 makedonere, 1129 tatere, 825 italienere. 824 polakker og 683 rumænere. Efter februar 2022 var 902 608 ukrainere kommet ind i Bulgarien, hvoraf 51 445 forblev i landet. En empirisk sociologisk undersøgelse foretaget af AFIS i efteråret 2020 viser modstandsdygtigheden af ekstreme højre-orienterede holdninger i det bulgarske samfund.

Sammenlignet med en lignende undersøgelse i 2011 er der ingen signifikant dynamik, men snarere vedvarende stereotyper, der afviser forskel. De udbredte stereotyper i nutidens bulgarske samfund vedrørende "andre", tyrkere, romaer, jøder, flygtninge, LGBTQIA+ mennesker, er negative. Men der er også en anden grad af tolerance over for sådanne forskelle, hvor romaerne er den mest hadede etniske gruppe. Masse anti-roma-holdninger afspejler i høj grad social jalousi over for integrationspolitikker og positiv diskrimination af denne marginaliserede gruppe generelt i det bulgarske samfund.

Samtidig er denne sociale jalousi overvejret på racismens ideologier, hvis vektorer er forskellige højrefløjs-, men også nationalistiske, højre- og venstreorienterede organisationer og de intellektuelle, der repræsenterer dem. På trods af myndighedernes prisværdige indsats på området for uddannelse af romabørn er der fortsat problemer med at komme videre til ungdomsuddannelserne og kvaliteten af uddannelsen. Romaer er fortsat påvirket af markant socioøkonomisk ulighed i uddannelse, bolig og beskæftigelse og er stadig udsat for høje niveauer af diskrimination, fjendtlighed og anti-sigøjnerisme.

Hyppig de-facto segregation inden for uddannelse såvel som i bolig- og sundhedssektoren er en realitet, og myndighedernes indsats for at bekæmpe denne situation er utilstrækkelig. Myndighederne gør en indsats for at fremme inter-etnisk og interreligiøs tolerance, men disse undermineres jævnligt af fremmedhadske, anti-sigøjner-, islamofobiske og antisemitiske udtalelser fra højtstående politikere og medierapportering af lignende karakter, som myndighederne ofte svigter at svare på. Personer, der tilhører nationale minoriteter, er ofte udsat for tilskyndelse til had, som oftest motiveres af anti-sigøjner og islamofobi.

# Behovsvurdering

## Landebeskrivelser

Mens de juridiske rammer for hadefulde ytringer og hadforbrydelser stort set er tilfredsstillende, forbliver sager om sanktioner for hadforbrydelser isolerede, og samtalepartnere klager over et klima af straffrihed, især med hensyn til hadefulde ytringer og hadforbrydelser mod romaer. Selvom antisemitisme ikke har nogen traditionel støtte i det bulgarske samfund, har den sine talere og talsmænd blandt ekstreme højrepolitiske aktivister, som dermed opbygger deres politiske identitet. Antisemitiske manifestationer forbliver marginale, men uforklarlige i et samfund, hvor stoltheden over at redde fastlandets bulgarske jøder fra deportation under Anden Verdenskrig deles. Tværtimod er antisemitisme i Bulgarien på et populistisk plan forbundet med konspirative teorier, genopstået nationalisme og holdningen hos den "stærke hånd" i det regerende samfund. Højreekstremistiske organisationer i dagens Bulgarien har betydelig, men begrænset opbakning (ved sidste valg efter 2010 oversteg de ikke 15 % af de faktiske stemmer). Der har ikke været nogen stærk positiv tendens i de sidste fem år. Deres ledere, som normalt er uddannede, bruger ideologisk sprogbrug, men instrumentelt for at blive anerkendt af offentligheden, og de tror ofte ikke oprigtigt på deres egne ord. Der er således politisk set tale om en pragmatisk instrumentalisering af højreekstremistiske ideologier, som dog rummer en enorm risiko for indoktrinering af en stor del af samfundet. Udbredelsen af fordomme mod "andre" lettes også af det lave niveau af borgerkompetence i samfundet, manglen på forståelse af grundlæggende begreber, der forklarer politik. Misforståelsen af betydningen af venstre og højre, af liberale og konservative, af socialister, af yderste højre er udbredt. Dette tillader ikke mange mennesker at identificere højreekstremisme, at kvalificere den med forståelse, at skelne den fra andre ideologiske positioner. Nogle intellektuelle spiller også en rolle i dette, idet de insisterer på den ideologiske nærhed mellem den yderste højre og den yderste venstrefløj, hvilket yderligere forvirrer den brede offentligheds forestillinger.

Undersøgelsen viser også den ekstremt begrænsede praksis med interetniske kontakter og interetnisk forståelse. Det bulgarske samfund forbliver lukket i dets opfattelse af verden, hvilket yderligere styrker fremmedhad som en ekstrem form for mistillid til udlændinge. De fremhævede abstracts foreslår, i hvilken retning handlingerne skal rettes mod bekæmpelse af racisme, fremmedhad og diskrimination.

Men for de almindelige generelle menneskerettighedsrapporter fra den bulgarske Helsinki-komité eksisterer der indtil videre ingen officielle registre eller konsoliderede statistikker over diskriminerende og racistiske forbrydelser og tilfælde. Interventioner mod forskelsbehandling, herunder - oplysninger om registre / overvågning af aktiviteter af diskriminerende, racistiske forekomster.

I 2005 blev der ved en særlig lov - loven om beskyttelse mod forskelsbehandling (PaDA), vedtaget af Republikken Bulgariens nationalforsamling - oprettet Kommissionen for beskyttelse mod forskelsbehandling (CPD). Grundene og områderne for forskelsbehandling, der er omfattet af ligestillingsorganet, er: køn, kønsidentitet, race og etnisk oprindelse, alder, handicap, seksuel orientering, religion og tro. Typen af dets mandat er overvejende et domstolsorgan (kvasi-retslig type). Indtil videre er dens offentliggjorte information overvejende uddannelsesmæssig og har ingen indikation på eksisterende registre, overvågningsaktiviteter og racehændelser eller konkrete opfølgning på diskriminationssager.

# Behovsvurdering

## Landebeskrivelser

Hvad angår asyl-, flygtninge- og migrationsager, offentliggøres regelmæssigt de årlige statusrapporter fra den bulgarske Helsinki-komité, men der er ingen publikationer relateret til de mange eksisterende sager om konkret diskrimination og racehændelser vedrørende asylansøgere, flygtninge og immigranter.

## Kilder

Bulgarian National Statistical Institute (2011) Census 2011. Tilgængelig på:

[https://www.nsi.bg/census2011/PDOCS2/Census2011final\\_en.pdf](https://www.nsi.bg/census2011/PDOCS2/Census2011final_en.pdf)

Bulgarian National Statistical Institute (2021) Census 2021. Tilgængelig på:

[https://nsi.bg/sites/default/files/files/pressreleases/Census2021\\_population.pdf](https://nsi.bg/sites/default/files/files/pressreleases/Census2021_population.pdf)

Friedrich-Ebert-Stiftung (2021) Gruppehad og højreekstremistiske holdninger i Bulgarien. Tilgængelig på:

[https://bulgaria.fes.de/fileadmin/user\\_upload/documents/publications/2021/Grupo\\_va\\_omraza\\_i\\_djasno-ekstremistki\\_naglas\\_i\\_v\\_Bulgaria\\_WEB\\_BG.pdf](https://bulgaria.fes.de/fileadmin/user_upload/documents/publications/2021/Grupo_va_omraza_i_djasno-ekstremistki_naglas_i_v_Bulgaria_WEB_BG.pdf)

Europarådet (n.d.) 4. udtalelse om Bulgarien. Tilgængelig på:

<https://rm.coe.int/4thop-bulgaria-en/16809eb483>

Bulgarian Helsinki Committee (2022) Human Rights in Bulgaria in 2022. Equinet.

Tilgængelig på: [https://www.bghelsinki.org/web/files/reports/174/files/BHC-Human-Rights-inBulgaria-in-2022-en\\_issn-2367-6930.pdf](https://www.bghelsinki.org/web/files/reports/174/files/BHC-Human-Rights-inBulgaria-in-2022-en_issn-2367-6930.pdf)

Bulgariens landeprofil. Tilgængelig på:

[https://equineteurope.org/author/bulgaria\\_cpd/](https://equineteurope.org/author/bulgaria_cpd/)

Bulgarian Helsinki Committee (2023) Årlig RSD-overvågningsrapport for 2022.

Tilgængelig på:

<https://www.bghelsinki.org/en/reports/2023-annual-rsd-monitoringreport-for-2022-en>

# Behovsvurdering

## Landebeskrivelser

### Spanien: Generelt overblik

Minoriteterne, der bor i Spanien, skal opdeles i etniske og religiøse grupper. Den største etniske minoritetsgruppe i Spanien er marokkanske immigranter (775.294 personer den 01.01.2022, +0,9% i forhold til 01.01.2021), efterfulgt af rumænske immigranter (658.005 personer den 01.01.2022, -3,8% til sammenligning til 01.01.2021) og fra Storbritanien (313.975 personer den 01.01.2022, +0,8 % i forhold til 01.01.2021). Med hensyn til religion udgør muslimer den største minoritet, der bor i Spanien (ca. 2,35 millioner ved udgangen af 2022), efterfulgt af protestantiske kristne (ca. 1,5 millioner i 2017), buddhister (ca. 100.000 ved 2017) og 400 jøder (ca. i 2017). Den spanske regering har taget flere foranstaltninger og initiativer for at bekæmpe racisme og fremme ligestilling.

1. Antidiskriminationslove: Spanien har antidiskrimineringslove på plads, som forbyder diskrimination på grund af race, etnicitet og andre faktorer. Disse love er designet til at beskytte enkeltpersoners rettigheder og sikre ligebehandling.

For eksempel: 2022: Den nuværende spanske regering har fremmet vedtagelsen af en række love om ligestilling og ikke-forskelsbehandling. De seneste to, der blev godkendt i sommer, er den nye spanske omfattende lov om bekæmpelse af forskelsbehandling og loven om omfattende garanti for seksuel frihed.

2. National handlingsplan mod racisme: Spanien har udviklet en national handlingsplan mod racisme og fremmedhad, som skitserer strategier og handlinger til at bekæmpe racisme og fremme social inklusion. Denne plan omfatter foranstaltninger relateret til uddannelse, beskæftigelse og sociale ydelser.

3. Fremme af multikulturalisme: Spanien fremmer en multikulturel tilgang til samfundet, idet den anerkender dens befolknings forskellige kulturelle og etniske baggrunde. Der er gjort en indsats for at fejre kulturel mangfoldighed og fremme social sammenhængskraft.

4. Uddannelse og bevidsthed: Regeringen har implementeret programmer for at øge bevidstheden om racisme og fremme tolerance og mangfoldighed i uddannelsesinstitutioner. Dette omfatter ændringer i læseplaner, læreruddannelse og oplysningskampagner.

5. Støtte til NGO'er og civilsamfundet: Regeringen yder støtte til ikke-statslige organisationer (NGO'er) og civilsamfundsgrupper, der arbejder for at bekæmpe racisme og støtte marginaliserede samfund.

6. Rapportering og overvågning: Der er mekanismer på plads for enkeltpersoner til at rapportere tilfælde af racisme og diskrimination. Disse rapporter bruges til at overvåge og løse problemer.

7. Integrations- og inklusionsprogrammer: Spanien har implementeret integrations- og inklusionsprogrammer for immigrantsamfund og flygtninge med det formål at lette deres adgang til uddannelse, sundhedspleje og beskæftigelse.

8. Uddannelse af politi og retshåndhævelse: Der er gjort en indsats for at uddanne retshåndhævende personale til at være følsomme over for spørgsmål om raceprofilering og diskrimination.



# Behovsvurdering

## Landebeskrivelser

9. Dataindsamling: Indsamling af data om racemæssige og etniske uligheder er en vigtig del af bekæmpelsen af systemisk racisme. Den spanske regering har arbejdet på at forbedre dataindsamlingen i denne henseende.

Eksempel: OBERAXE

**Det spanske observatorium for racisme og fremmedhad (OBERAXE)** indsamler oplysninger om projekter, undersøgelser, ressourcer, rapporter og forskning fremmet af udenrigsministeren for migration og andre ministerielle afdelinger, enheder og organisationer for at tjene som en platform, der tilbyder information og analyser og anspore til arbejde for at bekæmpe racisme, racediskrimination, fremmedhad og andre former for intolerance samt hadhændelser og forbrydelser.

Observatoriets arbejde udføres i samarbejde med forskellige niveauer af statslige institutioner og civilsamfundsorganisationer i Spanien, med EU og andre internationale institutioner.

## Kilder

SOS Racisme (2023) Årsrapport om racisme i den spanske stat. Tilgængelig på:

<https://sosracismo.eu/wp-content/uploads/2023/01/20221230-Informe-2022-SOS-Racismo..pdf>

United States Department of States (2023) Spanien 2022 International Religious Freedom Report. Tilgængelig på:

<https://www.state.gov/wpcontent/uploads/2023/05/441219-SPAIN-2022-INTERNATIONAL-RELIGIOUSFREEDOM-REPORT.pdf>

Indenrigsministeriet – Statssekretariatet for Sikkerhed (2023) 2. handlingsplan til bekæmpelse af hadforbrydelser. Tilgængelig på:

<https://www.interior.gob.es/opencms/pdf/servicios-al-ciudadano/Delitos-de-odio/descargas/II-PLAN-DE-ACCION-DE-LUCHA-CONTRA-LOS-DELITOS-DE-ODIO-engelsk-version-copy-00001.pdf>

Ministeriet for Inklusion, Social Sikring og Migration (2023) Hjemmeside. Tilgængelig på:

<https://www.inclusion.gob.es/home>

Equinet - European Directory of Equality Bodies (2023) Spanien godkender nye innovative ligestillingslove. Tilgængelig på:

<https://equineteurope.org/spain-approves-new-innovative-equality-laws/>

Ministeriet for inklusion, social sikring og migration (2023) Det spanske observatorium for racisme og fremmedhad (OBERAXE). Tilgængelig på:

<https://www.inclusion.gob.es/oberaxe/en/index.htm>

# Behovsvurdering

## Analyse af ekspertinterviews med partnerorganisationer

Personalet i Perspekt Initiative gennemførte interviews med repræsentanter for alle partnerorganisationer under den anden TPM i Sofia i maj 2023. Resultaterne af analysen med det formål at vurdere lokaliteterne og partnerorganisationerne for eksisterende konfliktlinjer og spørgsmål relateret til diskrimination undersøges i det følgende.

### **Konfliktlinjer og spørgsmål relateret til diskrimination i lokaliteterne**

Diskrimination sker i vores daglige liv. At begynde med at reflektere over relaterede konflikter i vores organisationer giver os mulighed for at behandle emnet ud fra vores egne behov og erfaringer. Organisationernes erfaringer afspejler magtforskelle i samfundet på følgende emner og måder:

#### **Køn**

- Kvindernes præference for job i den sociale sektor i samfundet afspejles af flertallet af kvindelige medarbejdere i alle partnerorganisationer.
- Partnerorganisationer med mandlig ledelse og kvindelige medarbejdere reproducerer magthierarkier, der findes i almindelige samfund.
- Partnerorganisationer med kvindelig ledelse bliver mødt med barrierer fra mandsdrevne magthierarkier: når ledelsesarbejdet kræver, at de interagerer med andre institutioner og virksomheder, når man har med personale at gøre, er de vant til en mandlig ledelsesstil.

#### **Etniske minoriteter / Migration**

- Strukturel underrepræsentation af migranter på ledelsesniveau såvel som i selve den bredere organisation er et problem i nogle af organisationerne.
- Organisationer under ledelse af medlemmer af majoritetssamfundet og/eller underrepræsentation af migranter i den bredere organisation har nogle gange svært ved selv at forstå konflikter og forskellige former for racisme i marginaliserede samfund og farvede samfund.
- Organisationer under ledelse af medlemmer af minoriteter har svært ved at få adgang til netværk og ressourcer i majoritetssamfundet.

#### **Sprog, kultur og religion**

- Organisationer med mange kulturer og religioner blandt deres medarbejdere rapporterer isolerede tilfælde af interkulturel konflikt og religiøs diskrimination inden for et generelt samarbejds-klima.
- Når større grupper af et fremmedsprog dannes i en organisation, er kommunikationen med ledelsen og andet personale svækket, og misforståelser ophobes.
- Når arbejds-sproget er engelsk, kan de forskellige niveauer af sprogfærdigheder også føre til forringet kommunikation og misforståelser.
- Ofte overlapper grundlaget for konflikt i kulturelle forskelle eller sprogbarrieren, eller kilden er uklar.

# Behovsvurdering

## Analyse af ekspertinterviews med partnerorganisationer

- En anden samfundskonflikt, der blev observeret i en partnerorganisation, er konflikten mellem mod- og mainstreamkultur, som blev tydelig, da førstnævnte reflekterede over fordomme og diskriminationsmekanismer i sidstnævnte.

### Samfundskonflikter relateret til diskrimination i partnerlandene

Oplysningerne nedenfor er baseret på interviewene. Det repræsenterer derfor de mest presserende spørgsmål fra partnernes synspunkt snarere end en komplet analyse af diskrimination i de repræsenterede samfund. Til udviklingen af uddannelsen bør metoderne og øvelserne kvalificere sig til at adressere de lokale problemstillinger, der afspejles for hver lokalitet. Sidebesøg i læreplanen kan sikre, at hovedkonflikterne og interesserne inddrages.

#### Bulgarien

Et af de store problemer i samfundet er udbredelsen af falske nyheder og falsk information om minoritets- og immigrationsspørgsmål, der dominerer den offentlige diskurs. Det er interessant at bemærke, at der er vigtige linjer med misforståelser og frygt ikke kun hos flertallet over for nye indvandrerminder, men også hos nogle af de "gamle minoriteter" over for de nye. Bulgarske statsborgere af armensk, jødisk eller tyrkisk oprindelse tilhører f.eks. de historisk dannede ældre minoriteter og er relativt godt integrerede. En minoritet, som faktisk også er gammel, men som konstant bliver marginaliseret og diskrimineret, er romaerne: "[Romaerne er] outsiders, (...) der er en masse racistiske holdninger og diskrimination mod dem." Interviewet viser også, at anti-romaisme eller racisme mod romaer er udbredt i samfundet såvel som blandt nogle ansatte i statsforvaltningen, der arbejder for disse marginaliserede grupper. Derudover, hvad angår sexismen og homofobi, er der en dyb homofob diskurs i den nationale kontekst. Dette er især tydeligt i debatten omkring den endnu ikke ratificering af Istanbul-konventionen, som juridisk ville have åbnet samfundet for utraditionelle kønsroller og borgere der identificerer sig med LGBTQI.

#### Danmark

En hovedkonflikt i det danske samfund løber mellem danske statsborgere og migranter – med en differentiering mellem europæiske og internationale migranter. Diskriminationen af sidstnævnte er strukturelt forskudt med juridiske skillelinjer mellem danske statsborgere, vestlige og "ikke-vestlige migranter". Ifølge den danske partner er racisme og diskrimination også tydelig i lovene om at forhindre "ghettoisering" af områder med en høj procentdel af "ikke-vestlige migranter", som bliver begrænset til nye beboere af samme kategori, hvilket afskærer nyankomne fra væsentlige netværk og deres samfunds sociale kapital. Samme strategi er tydelig i at huse flygtninge i landdistrikterne i deres indledende fase i Danmark. Potentielt forårsage konflikt med lokalbefolkningen oven på isolering af nytillkomne. Der er et stort skel mellem by og land i samfundets sammensætning, hvor landdistrikter har meget lave procentdele af både vestlige og ikke-vestlige migranter, men højere forekomst af racisme. I byområder med en høj procentdel af migranter er der rapporteret om racistiske forbrydelser.

# Behovsvurdering

## Analyse af ekspertinterviews med partnerorganisationer

Som en større sammenhæng rammer debatten om strukturelt inddragelse af ikke-borgere gennem deltagelsesrettigheder eller integration af dem i samfundet via arbejdsmarkedet disse spørgsmål. Den nuværende regering, der tydeligvis går på arbejdsmarkedsintegrationens vej, har forårsaget kulturelle konflikter baseret på forskellige synspunkter om kvinders arbejdsmarkedsdeltagelse. Med hovedvejen til integration førende gennem arbejdsmarkedet, har kvinder med en mere traditionel, familieorienteret kønsrolle store vanskeligheder med at få adgang til det danske samfund.

### Tyskland

Partnerne beskriver diskrimination og racisme i samfundet, mellem majoritetssamfund og etniske minoriteter, men også mellem forskellige minoriteter og endda inden for minoriteter af forskellige generationer eller niveauer af traditionalisme. Skellet mellem by og land er også til stede i Tyskland, som har et meget stort problem med landdistrikter og racisme. I den grad, at farvede mennesker ikke ønsker at rejse til disse områder på grund af frygt for at blive skadet. Strukturel og institutionel diskrimination er et problem i Tyskland som eksemplificeret ved sundhedssektoren og arbejdsmarkedet.

Arbejdsmarkedet beskrives som stærkt kønsopdelt både sektorielt og hierarkisk. Med kvinder, der er fremherskende i lavtlønnede pleje- og socialjob og underrepræsenteret i lederstillinger. Derudover er sprogkundskaber og accentfri tale af høj værdi på det tyske arbejdsmarked, hvilket forårsager diskrimination af personer, der ikke har tysk som modersmål. På grund af adskillelse på arbejdsmarkedet kommer personer med migrationserfaring ofte ind på det sekundære arbejdsmarked, idet de må nøjes med lavere indkomst og usikre, kortvarige kontrakter.

### Polen

For Polen er de hovedgrupper, der bliver diskrimineret, LGBTQIA, etniske minoriteter og kvinder.

Strukturelt etableret gennem det tætte forhold mellem regeringen og den katolske kirke, er kønsnormerne meget traditionelle. Dette håndhæves yderligere gennem uddannelsessystemet, som er blevet adskilt fra progressive/utraditionelle påvirkninger, der ikke støttes af regeringen. I partnerorganisationens by er NGO'er og interessenter, der tidligere har samarbejdet med skoler i antidiskriminerende træning, udelukket fra adgang til skoler. Den antifeministiske juridiske udvikling af forbuddet mod abort er blevet mødt med brede protester fra den progressive del af kvinderne i Polen. Kløften mellem land og by i diskrimination og racisme findes også i Polen, men den er mere differentieret. Byer med et aktivt civilsamfund med NGO'er, der arbejder mod diskrimination, udviser lavere niveauer af diskrimination. Her afspejles racistisk forekomst øjeblikkeligt af civilsamlingsaktiviteter. På den anden side, i byer med stærk regeringsgodkendelse og ringe civilsamlingsaktivitet, efterlades åbenlyst racistisk graffiti ukommenteret, hvilket udgør et farligt miljø for minoriteter.

# Behovsvurdering

## Analyse af ekspertinterviews med partnerorganisationer

### Spanien

Der er høje niveauer af fordomme og racisme mod minoriteter fra andre kulturer og oprindelser. Især racisme mod romaer og muslimer beskrives som et stort problem. Yderligere diskrimination af psykisk syge er et problem. For eksempel i partnerbyen udviser Álora-folk mange fordomme over for mennesker med psykiske lidelser, f.eks. at de er bange for dem eller ikke vil sidde ved siden af dem nogle steder. Kønsroller er meget traditionelle i Spanien. Det patriarkalske klima i det spanske samfund gør det svært for kvinder at drive virksomhed, endstige gribe ind mod diskrimination med deres aktiviteter.

## Praksis og interventioner

### IMAGINA, Spanien

Intervention vedrørende racisme og kønsdiskrimination: Organisationen samarbejder med en gruppe arabiske kvinder og en organisation for mennesker med psykisk sygdom. Indsats mod diskrimination af mennesker med psykisk sygdom: Imagina arrangerede i samarbejde med en organisation for mennesker med psykisk sygdom et arrangement for at skabe forståelse ved at dele den diskriminerede gruppes synspunkter og erfaringer. Praksis vedrørende racisme og kønsdiskrimination: I organisationen har de en række tiltag på plads. De tilrettelægger uddannelser for arbejderne, herunder kurser i inkluderende sprog, de har en ligestillingsplan osv. Dette sker i samarbejde med en anden organisation, der faciliterer disse uddannelser. Nu laver de deres egen ligestillingsplan (som de vil erstatte regionens tidligere generelle ligestillingsplan med, som de har brugt indtil nu). Desuden kan de under konflikter henvise til mission statement, når der er konflikter i organisationen.

### ARM-BG, Bulgarien

Interventionsmæssigt udtaler interviewpartnerne, at dette er et vanskeligt felt, som "[fortjener] vores opmærksomhed. Og når man spørger nogle mennesker, om det er muligt at træne det, tænker de, at missionen er umulig."

#### Indgreb mod diskrimination:

- Erindringskulturworkshop med studerende til at producere et essay eller en video om Holocausts historie organiseret med det jødiske samfund.
- Recult-projekt med transnational udveksling og lokale workshops om brug af kunst til at reflektere over hybride identiteter med migranter.
- Juridisk støtte til flygtninge.

# Behovsvurdering

## Praksis og interventioner

### Crossing Borders, Danmark

#### Indgreb mod diskrimination

- Flere projekter baseret på deling af erfaringer/fortællinger om migranter og minoriteter i kulturelle formater, der involverer historiefortælling, mad eller musik.
- Antiracistiske lektioner på skoler om Black Lives Matter, og hvordan man bekæmper hadefulde ytringer.
- Multikulturelle udvekslinger øger kontakten mellem medlemmer af forskellige nationaliteter, etnisk baggrund og kulturer > "Bring mennesker fra alle baggrunde sammen".

### DZ, Polen

#### Indgreb mod diskrimination

- Håndtering af fordomme og diskrimination i skolerne ved at vise fordelene ved migration til samfundet, økonomiske og kulturelle gevinster.
- Intervention vedrørende racisme og kønsdiskrimination.
- Styrkelse af kvinder fra forskellige baggrunde (herunder ukrainske flygtninge) gennem kulturelle aktiviteter og uddannelse om feminisme.

### CRN, Tyskland

#### Indgreb mod diskrimination

- Projekt, der støtter deltagelse af migranter i 5 europæiske byer (INCLUDATE).
- Projekt, der styrker deltagelse af minoriteter og personer med migrantbaggrund i klimadebatten (EU24).
- Samarbejde med iransk og polsk migrantforening.
- Projekt, der styrker migranter i 5 europæiske byer gennem kunstværk om hybride identiteter (RECULT).
- Samarbejde med Aufbruch Neukölln om fortællinger om mandlige migranter.

### PI, Tyskland

#### Indgreb mod diskrimination

- Antidiskriminationsworkshops med skolebørn, lærere, socialrådgivere, virksomheder, NGO'er (2018-aktuelt).

# Behovsvurdering

## Interessenter og partnere inden for antidiskrimination

Alle partnere i ACCT arbejder med lignende typer organisationer, nemlig skoler, NGO'er (inklusive migrantforeninger), universiteter, voksenuddannelsescentre. Partnere og interessenter er forskellige, afhængigt af specialisering. CRN har den bredeste og største base af partnere, fordi de dækker mange emner med deres transnationale projekter. Inden for antidiskrimination er deres vigtigste partnere nævnt i interviewet migrantforeninger (NARUD, Aufbruch Neukölln, Iranische Gemeinde Deutschlands und Polnischer Sozialrat e.V.).

Crossing Borders som migrantdrevet organisation arbejder også med migrantforeninger og lokalsamfundssteder (f.eks. Trampolinhuset) om emnet. Deres primære målgruppe for deres antidiskriminationsworkshops er skoler. Deres aktiviteter, der deler migrantfortællinger, modtages for det meste af migranter eller transnationale partnere i deres netværk, selvom de udtrykker et ønske om at nå flere ikke-migrantdeltagere i det danske samfund. IMAGINA samarbejder med en muslimsk kvindegruppe, en sundhedsorganisation, skoler og den lokale kommune om emnet mod diskrimination. DLA ZIEMI er en del af et netværk med feministiske og pacifistiske organisationer i byen Lublin. Mange af deres aktiviteter er samarbejder inden for netværket. De udtrykte beklagelse over, at andre byer mangler det samme niveau af civilsamfundsaktiviteter. ARM-BG samarbejder med advokater og arbejder med statslige institutioner for at støtte flygtninge i Bulgarien. I aktuelle projekter arbejder de også med skoler og kunstnere.

Perspekt Initiative samarbejder med lokale skoler og NGO'er i Hamborg og Berlin med deres antiracistiske lektioner. De er for nylig begyndt at udvide deres netværk tværnationalt.

## Målgrupper for ACCT-uddannelsen

Til udvikling af de lokale uddannelser skal du finde de målgrupper, organisationerne overvejer til ACCT-uddannelsen nedenfor. I overensstemmelse med kønsmainstreaming-planen og målet om at kombinere deltagere fra majoritets- og minoritetssamfundet vil en undergruppe af følgende grupper være modtagere af de lokale ACCT-træningslektioner.

### **ARM BG, Bulgarien**

Relevant målgruppe er jurister, der arbejder med den statslige styrelse og jurister, der arbejder med flygtninge samt embedsmænd, der arbejder med migranter og flygtninge, f.eks. politi, embedsmænd i modtagecentre mv.

### **Crossing Borders, Danmark**

Relevant målgruppe er skoler, migranter og lokalsamfundet (Nørrebro, København). Der eksisterer et ønske om at udvide de antiracistiske aktiviteter til majoritetssamfundet.

### **CRN, Tyskland**

Relevante målgrupper omfatter medlemmer af de tyrkiske, iranske og/eller polske migrantsamfund i Berlin.

# Behovsvurdering

## Målgrupper for ACCT-uddannelsen

### **Perspekt Initiative, Tyskland**

Organisationen planlægger at gennemføre den lokale ACCT-uddannelse med en international gruppe, der inkluderer deltagere med tyrkisk-tysk, tyrkisk og tysk nationalitet.

### **Dla Ziemi, Polen**

Organisationen planlægger at gennemføre den lokale ACCT-uddannelse med ukrainske flygtninge. I betragtning af skellet mellem land og by kan det være gunstigt for deltagere fra landdistrikter.

### **Imagina, Spanien**

Arabiske kvinder, også fordi de har færre ressourcer (de har ikke en etableret organisation), arbejder med teenagere (to gymnasier: en med flere mennesker med handicap, en med fokus på romaer og mennesker fra forskellige lande).



# ACCT

## Anti-racism & Civic Courage Training

Manual for facilitatorer

DANSK UDGAVE

Udviklet af:

COMPARATIVE  
RESEARCH  
NETWORK:

 **Perspekt**  
INITIATIVE

 **B**  
CrossingBorders

 Stowarzyszenie  
**Dla Ziemi**

 **imagina**

 АСОЦИАЦИЯ  
ЗА БЕЖАНЦИ  
И МИГРАНТИ  
БЪЛГАРИЯ  
ASSOCIATION  
ON REFUGEES  
& MIGRANTS  
BULGARIA

Denne ACCT-læseplan blev oprettet som en del af ACCT-projektet  
<https://www.acctforchange.eu/>

ACCT-konsortiet vil gerne udtrykke vores dybe påskønnelse til alle vores partnere og associerede partnerorganisationer for deres bidrag og anerkende den transformative indvirkning, de har haft på denne læseplan:

**Comparative Research Network**

**Crossing Borders**

**Association for Participatory Social Development IMAGINA**

**Perspekt Initiative Stowarzyszenie "Dla Ziemi"**

**Association on Refugees and Migrants in Bulgaria (ARM-BG)**

Redaktør: Suna Voss

Grafisk design: Tanya Dewan

Copy editor: Andrew Gibbons

Layoutassistenter: Margaret Maged, Audrey Cosyns

Vi vil også gerne takke alle pædagoger og workshopfacilitatorer, hvis arbejde har lagt grundlaget for vores ACCT-uddannelse. Når de er kendt, er deres navne angivet under den individuelle metode, der blev tilpasset til formålet med denne læseplan.



**Funded by  
the European Union**

*Dette projekt har modtaget støtte fra EU. Indholdet af denne læseplan afspejler dog forfatterens mening og repræsenterer ikke på nogen måde EU's holdninger. Den Europæiske kommission er ikke ansvarlig for enhver brug, der kan gøres af de oplysninger, som hjemmesiden indeholder.*

**2023 CC-BY**

# INDHOLDSFORTEGNELSE



## Forord

### Dag 1 s. 5

Velkomst og orientering

Postkortforbindelser

Etablering af workshop-retningslinjer

Crossing the Line

Udforskning af intension og effekt

Skæbneposen

Reality show

Træd ind, træd ud

Input: Diskrimination: Individuelt, institutionelt, strukturelt

Terningspil

3 fingre-feedback

### Dag 2 s.30

Ankomst og orientering

Fællestråde

Introduktion: Forumteater

Columbiansk hypnose

Verdensbillede

Forumteater

Guidet åndedræt

Refleksion og feedback

### Dag 3 s.44

Ankomst og orientering

Alle dem, som

Jernbanerefleksioner

Stop rygter

Præsentation: Registrering af diskriminerende hændelser

Brødrister, blender og vaskemaskine

Typer af civilt mod

Digitalt civilt mod

Feedbacksession

### Dag 4 s.61

Ankomst

Udflugter

Afsluttende feedbacksession

### Bilag s.66

## Forord:

# Fremme af antiracistisk og antidiskriminerende uddannelse og civilt mod

Velkommen til denne omfattende uddannelsesvejledning for 4 dage om antiracistisk og antidiskriminerende undervisning. Det er en fornøjelse at introducere denne læseplan, der er designet til at udstyre workshopfacilitatorer og elever med de nødvendige værktøjer og viden til at fremme miljøer, der fremmer antidiskrimination og civilt mod.

I nutidens mangfoldige og indbyrdes forbundne verdener er det vigtigt, at vi aktivt konfronterer racisme og diskrimination i alle dens former. Uddannelse spiller en central rolle i at forme individers holdninger, overbevisninger og adfærd, hvilket gør den til et stærkt værktøj til social forandring. Ved at engagere os i en antiracistisk og antidiskriminerende uddannelse kan vi arbejde hen imod at opbygge et mere lige og retfærdigt samfund.

Denne læseplan er omhyggeligt udviklet som en fire-dages træningsguide, der giver en struktureret ramme for dyb udforskning og læring. Hver dag er omhyggeligt designet til at bygge videre på den foregående, hvilket giver deltagerne mulighed for at dykke ned i kritiske emner, engagere sig i meningsfulde diskussioner og udvikle strategier til at skabe varig forandring.

En af de vigtigste styrker ved denne læseplan er dens vægt på at fremme et mangfoldigt og inkluderende læringsmiljø. Den er designet til at blive afviklet med en blandet gruppe af deltagere bestående af POC (people of color- vi har endnu ikke en ord for det på dansk) og hvide deltagere. Denne bevidste mangfoldighed skaber mulighed for dialog, fælles perspektiver og en dybere forståelse af kompleksiteten af racisme og forskellige former for diskrimination.

I løbet af de fire dages undervisning vil deltagerne have mulighed for at deltage i virkningsfulde aktiviteter, reflekterende øvelser og gruppediskussioner. Ved at skabe et trygt og inkluderende rum kan deltagerne udforske deres egne fordomme, udfordre stereotyper og udvikle empati og forståelse på tværs af samfundsmæssige skel.

Læseplanen dækker en bred vifte af emner, herunder forståelse af privilegier, anerkendelse af fordomme, undersøgelse af systemisk racisme, fremme af allieret forbund og fremme af civilt mod. Det tilskynder deltagerne til kritisk at analysere deres egne overbevisninger og antagelser, og giver dem værktøjerne til at afmontere racisme og diskrimination i deres personlige og professionelle liv.

Det er vores håb, at denne omfattende fire-dages uddannelsesvejledning vil tjene som en katalysator for transformativ læring og handling. Ved at fremme anti-racistisk og antidiskriminerende uddannelse inden for forskellige grupper, kan vi skabe rum, hvor alle føler sig værdsat, respekteret og bemyndiget til at bidrage til positive forandringer.

Jeg takker alle de undervisere, forskere og aktivister, hvis tidligere arbejde og indsigt har bidraget til udviklingen af denne læseplan. Deres ekspertise, passion og dedikation har gjort denne ressource mulig. Jeg vil også gerne rose hver eneste underviser og deltager, der engagerer sig i denne uddannelse. Dit engagement i lighed, retfærdighed og principperne om anti-racisme og antidiskrimination er prisværdigt, og din indsats vil gøre en forskel.

Lad os begive os ud på denne transformative rejse sammen, mens vi stræber efter at skabe en fremtid, der opretholder principperne om anti-racisme og civilt mod. Sammen med en forskelligartet gruppe af deltagere kan vi opbygge samfund, hvor hvert individ bliver behandlet med værdighed, retfærdighed og respekt.

De bedste ønsker på din uddannelsesrejse!  
De hedder Sune J. Voss

Perspekt Initiative en del af ACCT Consortium

DAG

01.

Tilblivelsen af en  
gruppe.

Definition på  
vores arbejde.



# Dag 1

## Velkomst og orientering

**Formål:** Skab et imødekommende miljø, introducer deltagerne til workshoppen og angiv tonen for åben dialog og læring om antiracisme.

**Længde:** 20 minutter

**Materiale:** Dagsorden på flipover

### 1. Introduktion:

- Begynd med at byde alle deltagere hjerteligt velkommen til antiracisme-workshoppen.
- Understreg vigtigheden af at skabe et trygt og respektfuldt rum, hvor alle kan deltage i meningsfulde diskussioner.
- Fremhæv workshoppens mål om at fremme forståelse, empati og bekæmpelse af racisme og fremme civilt mod.

### 2. Isbryderaktivitet:

- Gennemfør en isbryderaktivitet for at hjælpe deltagerne med at lære hinanden at kende.
- Vælg en aktivitet, der opfordrer til at dele personlige erfaringer og følelser omkring deltagelse i seminaret, men som også giver frihed til ikke at gøre det.
- Tilskynd deltagerne til at lytte aktivt og respektfuldt til hinandens historier.
- Du kan finde et eksempel på en god isbryderaktivitet til dette formål i næste afsnit.

### 3. Navneskilte og rumtildelinger:

- Sørg for navneskilte eller klistermærker, som deltagerne kan skrive deres navne på.
- Forklar rummet og faciliteterne til forskellige aktiviteter og sessioner, så alle ved, hvor de er.

### 4. Sæt forventninger:

- Diskuter vigtigheden af at respektere andres oplevelser, som alle er forskellige.
- Understreg, at følelser kan opstå under diskussioner, og det er vigtigt at nærme sig hinanden med empati og følsomhed.
- Tilskynd deltagerne til aktivt at lytte, stille spørgsmål, ikke afbryde hinanden og engagere sig i åben dialog, mens de bevarer en støttende atmosfære.

## 5. Anerkend forskellige oplevelser:

- Anerkend, at deltagerne kommer fra forskellige baggrunde og kan have forskellige erfaringer relateret til racisme.
- Understreg vigtigheden af at anerkende og respektere disse forskellige oplevelser.
- Lad deltagerne vide, at personlige erfaringer, der deles i denne workshop, bliver i rummet og bør ikke tales om andre steder.

*Fremhæv, at alle kun bør dele det, de føler sig trygge ved at dele, hvilket fremmer en følelse af rummelighed og empati.*

## 6. Giv et overblik over Workshop-programmet:

- Se programdagsordenen præsenteret på en flipover.
- Giv deltagerne et overblik over alle fire dage, så de ved, hvad de kan forvente og hvornår.
- Hæng programmet op et sted i lokalet senere hen for at være synligt for deltagerne under hele seminarets varighed.

## 7. Afslutning:

- Opsummer de vigtigste punkter, der blev diskuteret under orienteringen.
- Gentag workshoppens formål og vigtigheden af aktiv deltagelse og respektfuldt engagement.
- Tak deltagerne for deres tilstedeværelse og engagement.



### **Bemærkning til facilitator:**

Det er afgørende at tilpasse workshopen til deltagernes specifikke behov og sikre, at facilitatorerne er velbevandrede i at facilitere diskussioner om følsomme emner som diskrimination og racisme. Tilbyd desuden ressourcer og støtte til deltagere, der kan have brug for følelsesmæssig eller psykologisk assistance under eller efter workshopen.



# Postkortforbindelser

**Formål:** Opmuntre deltagerne til at forbinde sig til hinanden ved at vælge et postkort, der passer til dem og dele deres navn og årsagen bag deres valg, hvilket fremmer en følelse af personlig forbindelse og forståelse.

**Længde:** 20 minutter

**Materiale:** En mangfoldig samling af postkort, der repræsenterer forskellige billeder og temaer. Du skal bruge omkring dobbelt så mange postkort som der er deltagere.

## Metode

### 1. Forberedelse:

- Inden workshoppen skal du lægge postkortene rundt omkring i lokalet, så de er let tilgængelige for alle deltagere.
- Sørg for, at der er nok postkort til, at hver deltager kan vælge.

### 2. Introduktion:

- Forklar deltagerne, at du har lagt postkort ud rundt i lokalet, så de kan vælge et, der passer til dem.
- Informer dem om, at deltagere, der ønsker at vælge det samme postkort, kan "dele" det.

### 3. Valg af postkort:

- Inviter deltagerne til at gå rundt i lokalet og udforske postkortene.
- Bed dem om at vælge et postkort, der fanger deres opmærksomhed eller har betydning for dem personligt.
- Giv deltagerne god tid til at træffe deres valg.

### 4. Introduktion af sig selv og deling af postkortet:

- Når alle har valgt et postkort, samles deltagerne i en cirkel.
- Bed hver deltager om at præsentere sig selv ved at angive deres navn og deres personlige pronominer og forklar, at mennesker har forskellige identiteter, som måske ikke altid er synlige for os, og ikke alle bruger måske det pronomen, vi forventer.
- Bed hver deltager om at dele det postkort, de valgte, og forklare, hvorfor det gav genklang hos dem.

## 5. Konklusion:

- Tak deltagerne for deres åbenhed og deres introduktioner.
- Overgang til den næste del af workshoppen, der bygger videre på de forbindelser, der blev etableret under isbryderen.



**Bemærkning til facilitator:** Det er afgørende at skabe et sikkert og respektfuldt miljø under aktiviteten. Vær desuden opmærksom på tidsbegrænsninger og sørg for, at alle har lige mulighed for at deltage.

# Eablering af workshop-retningslinjer

**Formål:** At engagere deltagerne i en samarbejdsproces for at skabe fælles retningslinjer, der fremmer aktiv lytning, respekt og inklusion gennem hele workshoppen.

**Længde:** 20 minutter.

**Materiale:** Papir/papkort, (farve)tusser.

## Metode

### 1. Introduktion:

- Forklar vigtigheden af at etablere workshop-retningslinjer for at skabe et sikkert og inkluderende miljø for alle deltagere.
- Understreg, at retningslinjerne vil fungere som en ramme for respektfuld kommunikation og engagement.

### 2. Individuelt arbejde:

- Inviter deltagerne til at reflektere individuelt over retningslinjer.
- Instruer dem til at skrive retningslinjer ned, som de mener er væsentlige for workshoppen.

### 3. Forslag til retningslinjer:

Facilitatorer kan også skrive deres egne forslag ned. Skriv ting ned, som du mener er særligt vigtige, men som måske ikke bliver skrevet ned af deltagerne, afhængigt af gruppen:

- Brug folks korrekte pronomener og kønsidentiteter.
- Respekter hinandens tid (hvilket kan betyde ikke at komme med alt for lange udtalelser, men også komme til tiden til aktiviteter).
- Vær opmærksom på virkningen af dine ord og handlinger og gentag ikke diskriminerende fornærmelser til gruppen, når du fortæller om en oplevelse, du måske har haft.
- Bevar fortrolighed og respekter privatlivets fred.

#### **4. Retningslinjer for deling:**

- Når deltagerne har haft tilstrækkelig tid til at brainstorme, mødes de igen som en samlet gruppe.
- Inviter deltagerne til at dele de retningslinjer, de har udviklet.
- Sæt kortene fast på et stort stykke papir , og opret klynger, mens deltagerne deler deres retningslinjer.

#### **5. Visning af retningslinjerne:**

- Sørg for, at de færdiggjorte retningslinjer vises tydeligt under og i hele workshoppen.
- Under hele workshoppen skal du minde deltagerne om de fastlagte retningslinjer, når det er nødvendigt.
- Tilskynd deltagerne til at holde sig selv og andre ansvarlige for at overholde retningslinjerne.

# Crossing the Line

**Formål:** At opmuntre deltagerne til at udforske og diskutere forskellige situationer relateret til diskrimination, fremme bevidstheden om og forståelsen af individuelle, strukturelle og institutionelle former for diskrimination. Undervisere får det første indtryk af gruppen og dens deltagere i forhold til emnet for workshoppen.

**Længde:** 30 minutter.

**Materiale:** Malertape og en liste over situationer.

## Metode

### 1. Opsætning:

- Arranger rummet med en klar linje, der løber fra den ene side af lokalet til den anden, og angiv den ene ende som "Det har ikke med diskrimination at gøre" og den anden ende som "Det har med diskrimination at gøre."
- Sørg for, at der er plads nok til, at deltagerne kan placere sig langs linjen.

### 2. Præsentation af situationer:

- Forbered en liste over forskellige situationer, der kan kategoriseres som individuel, strukturel eller institutionel diskrimination.
- Hver situation bør være kortfattet og klart beskrevet med fokus på diskriminerende aspekter. Når du præsenterer situationerne, skal du ikke give flere oplysninger end hvad sætningen angiver. Du kan sige, at dette er al den information, vi har til rådighed, og bede deltagerne om at tage en beslutning baseret på dette.
- Introducer den første situation for deltagerne, læs den højt.
- Forklar, at deltagerne bliver nødt til at positionere sig selv i overensstemmelse med deres personlige overbevisning om, hvorvidt situationen involverer diskrimination eller ej.
- Tilskynd deltagerne til at overveje kompleksiteten og forskellige perspektiver omkring hver situation.

### 3. Placering og deling af ideer:

- Efter at have præsenteret en situation, giv deltagerne et øjeblik til at placere sig langs linjen baseret på deres individuelle overbevisninger.
- Når deltagerne har indtaget deres holdninger, inviter de enkelte deltagere til at fortælle, hvorfor de valgte netop den position, samt deres tanker og perspektiver på situationen.


- Tilskynd til respektfuld dialog og aktiv lytning, så deltagerne kan udtrykke deres ræsonnement.
- Bed deltagerne om ikke at kommentere hinandens bemærkninger, men kun at oplyse, hvorfor de selv står, hvor de står. Lyt aktivt og opsummer kort hver deltagers udtalelse uden at kommentere.
- Præsenter maksimalt fire situationer under denne aktivitet.

#### 4. Konklusion og overgang til analyse og input:

- Tak deltagerne for at have delt deres ideer.
- Understreg betydningen af egne erfaringer for at genkende og fortolke situationer og for at adressere forskelsbehandling i dens forskellige former.
- Overgang til den næste del af workshoppen, der bygger på de første ideer, der blev delt, og faciliterer refleksion over bevidst og utilsigtet diskrimination. Denne del er nødvendig for at skabe et rum for refleksion og konklusion for denne øvelse.

##### **Bemærkning til facilitator:**

Denne metode skal bruges sammen med følgende metode Intension – effekt. Dette er nødvendigt for at skabe et rum for analyse og genovervejelse af pointer fremsat under denne øvelse, som ellers ikke vil blive rettet.



Når du vælger de tre til fire situationer, du vil læse op, skal du være opmærksom på, at deltagerne i rummet kan have haft meget lignende oplevelser. Spring eventuelt situationer over, når du tænker på, at en deltager kan opleve noget lignende, for at forhindre deltagerne i at føle sig sårede af andres kommentarer om deres egne oplevelser.

Som facilitator skal du sikre et respektfuldt og inkluderende miljø under hele aktiviteten.

## Eksempler på situationer

*En højt kvalificeret jobansøger med et traditionelt kvindenavn modtager ingen indkaldelse til samtaler.*

*Ikke-engelsktalende medarbejdere er konsekvent udeladt af vigtige møder og beslutningsprocesser.*

*En transkønnet person har problemer med at få adgang til de sundhedsydelser, vedkommende har brug for.*

*Ældre medarbejdere får konsekvent mindre vigtige opgaver og ansvar sammenlignet med deres yngre kolleger.*

*Et par af samme køn nægtes muligheden for at leje en lejlighed i et overvejende konservativt kvarter.*

*Kunder af en bestemt tro nægtes service på en restaurant baseret på deres religiøse påklædning.*

*En fællespark mangler ramper, der er tilgængelige for kørestolsbrugere, taktil brolægning og tilgængelige toiletfaciliteter, hvilket gør det udfordrende for bevægelseshæmmede personer fuldt ud at nyde og navigere i det offentlige rum.*

# Udforskning af intention og effekt

*Oprindeligt udviklet af Anne Frank Education Center.*

**Formål:** At øge bevidstheden om utilsigtet diskrimination og dens potentielle konsekvenser.

Skab forståelse for, at diskrimination kan forekomme, selv når der ikke er nogen intention om at diskriminere, og at det er afgørende at være opmærksom på, hvilken indflydelse vores ord og handlinger har på andre.

**Længde:** 30 minutter.

**Materiale:** Flipover og filtpenne.

## Metode

### 1. Introduktion:

- Del eksempelscenariet: "En kassedame i supermarkedet fortæller en dame iført hijab: 'Du taler rigtig godt dansk'".
- Lav en enkel af to karakterer på et flipover - kassereren og damen iført hijab (uden at afbilde nogen stereotyper, dvs. tegn ikke en hijab eller noget, der ligner det, bare tegn to kroppe, der ser ens ud).
- Skriv sætningen "Du taler rigtig godt dansk" som overskrift.

### 2. Tænk på hensigt:

- Engager deltagerne ved at bede dem om at dele deres tanker om, hvad de tror, at kassedamen tænker, når hun fremsætter bemærkningen.
- Saml en efter en deltagernes svar og skriv dem ned som tankebobler ved siden af tegningen af kassedamen. Kommenter ikke nogen af disse, bare skriv dem ned og gentag dem på en muligvis omformuleret måde.
- Tilskynd deltagerne til at overveje forskellige mulige hensigter bag kommentaren.

### 3. Tænk på effekt:

- Flyt fokus til damen, der bærer hijab, og bed deltagerne om at dele deres tanker om, hvad hun måske tænker som svar på kassedamens bemærkning.
- Saml deltagernes svar og skriv dem ned som tankebobler ved siden af tegningen af damen.



#### 4. Kontrasterende intention og effekt:

- Fremhæv både kassedamens og damens forskellige perspektiver og tanker.
- Understreg, at selvom intentionen bag kommentaren kan have været uskyldig, kan den effekt, den har på damen, være negativ, hvilket får hende til at føle sig peget på eller gjort til en stereotype.
- Skriv "Intention" under tegningen af kassedamen. Skriv "Effekt" under tegningen af damen iført hijab. Tilføj "≠" mellem de to.
- Diskuter vigtigheden af at erkende, at diskrimination kan forekomme selv uden ondsindet hensigt, og understreg behovet for at fokusere på den påvirkning, som den person, der bliver diskrimineret, oplever. Sæt en ring om ordet "Effekt".
- Understreg, at effekten af diskrimination er det, der betyder mest, da det kan have varige følelsesmæssige, psykologiske og sociale konsekvenser for individer.

#### 5. Spørgsmål og svar og diskussion:

- Åbn op for spørgsmål, kommentarer og refleksioner fra deltagerne.

#### 6. Konklusion:

- Opsummer de vigtigste punkter, der blev diskuteret under øvelsen, og understreg vigtigheden af at erkende virkningen af utilsigtet diskrimination og behovet for øget bevidsthed og følsomhed.
- Overgang til næste metode eller en kort pause, hvor deltagerne kan fordøje, hvad de har lært indtil nu.

# Skæbneposen

**Formål:** At opmuntre deltagerne til at reflektere over egne stereotyper og fordomme.

**Længde:** 60 minutter.

**Materiale:** Bilag A: Opgaveark, pose med "skæbnekort".

## **Bemærkning til facilitator:**

*Denne øvelse kan bruges i en homogen gruppe, f.eks. en gruppe hvide mennesker, afhængigt af den kontekst, du arbejder i.*

*I en heterogen gruppe skal du ikke bruge denne metode, da deltagerne kan henvise til mange stereotyper, der kan være sårende for forskellige deltagere. Brug i stedet metoden Reality Show (næste afsnit).*

## Metode

### 1. Forberedelse:

- Vælg passende mulige karakteristika til gruppen og skriv hver enkelt på et stykke papir for at lave "skæbnekort".
- Læg "skæbnekortene" i en uigennemsigtig pose og bland.

### 2. Individuelt arbejde

- Bed hver deltager om at trække et kort. Hvis de trækker et kort, der svarer til deres faktiske identitet, skal de lægge det tilbage i posen og trække et nyt, ellers får de ikke lov til at vælge.
- Bed deltagerne om at sætte sig ind i deres kort, men ikke vise dem til andre.
- Bed dem så om at prøve at forestille sig, at karakteristikken skrevet på det "skæbnekort", de har valgt, bliver en del af deres identitet fra i morgen tidlig. Det er vigtigt at lade deltagerne vide, at den karakteristik, der er skrevet på kortet, bliver en del af deres eksisterende identitet. Alt andet i deres liv vil forblive det samme.
- Del opgavekortene ud, og bed deltagerne om at svare på spørgsmålene, se dem fra et nyt synspunkt – fra perspektivet af den karakteristik, der var på det "skæbnekort", de trak.

### 3. Gruppearbejde

- Inddel derefter deltagerne til grupper på 3-4 personer og bed dem om at dele deres perspektiver og diskutere deres svar på spørgsmålene på opgavekortet.
- Lad deltagerne vide, at de kan bruge op til 30 minutter på at diskutere deres tanker i disse mindre grupper. Inden du sender dem ud i gruppearbejde, skal du bede hver deltager om at vende tilbage til deres "skæbnekort", karakteristikken på "skæbnekortet" gælder ikke længere for dem.

### 4. Diskussion og konklusion

- Bring grupperne tilbage i en cirkel og faciliter en diskussion, hvor følgende spørgsmål kan stilles:
- Var det svært at forestille sig, at dit eget liv blev ændret af en karakteristik fra "Skæbneposen"? Hvor stor var ændringen?
- Hvordan konstruerede du dit nye selvbillede? Brugte du stereotyper?
- Hvilke af spørgsmålene skrevet på "skæbnekortet" var sværest at besvare? Hvorfor?
- Var nogle karakteristika fra "skæbnekortene" sværere at acceptere end andre?
- Fik denne øvelse dig til at genoverveje nogle ideer, du havde tidligere?

## Foreslåede karakteristika for "skæbnekort":

- Cis-Woman
- Cis-Man
- Homoseksuel
- Heteroseksuel
- Barn
- Roma
- Russisk
- Muslim
- Buddhist
- Kinesisk
- Arbejdsløs
- Hjemløs
- Afvist asylansøger
- Stofbruger
- Kørestolsassisteret person
- Etnisk flertal af bopælslandet
- POC (person of color)
- Udokumenteret indvandrer

# Reality show

*Oprindeligt udviklet af Anne Frank Education Center.*

**Formål:** At opmuntre deltagerne til at reflektere over institutionel og strukturel diskrimination samt over egne stereotyper og fordomme.

**Længde:** 50 minutter.

**Materiale:** 4 posere med karakteristik-kort, spørgeskema.

## Metode

### 1. Gruppedannelse

- Inddel deltagerne i små grupper for at tilskynde til samarbejde og forskellige perspektiver.

### 2. Samling af biografier

- Hver gruppe skiftes til at trække kort fra en karakteristik-krukke, der indeholder karakteristika relateret til profession, nationalitet, køn og religion.
- De nedskrevne karakteristika tjener som grundlag for at skabe en fiktiv person, der opfylder følgende kriterier: alder og bopæl i en stor dansk by.
- Eventuelt ved at bruge vejledende spørgsmål, såsom personens navn, alder, opholdslængde, hobbyer, civilstand og mere, opfinder hver gruppe en biografi for deres fiktive karakter.
- Tilskynd deltagerne til at tage noter om biografien og samtidig sikre, at hver gruppe holder deres kreationer fortrolige for andre grupper.

### 3. Besvarelse af spørgsmål fra den fiktive persons perspektiv

- Deltagerne sætter sig igen i stolekredsen og bliver siddende med deres respektive små grupper.
- De sætter sig i deres fiktive karakterers sted og svarer på spørgsmål fra spørgeskemaet, som du læser højt. Spørgeskemaet fokuserer primært på den fiktive karakters sociale deltagelsesmuligheder og oplevelser af diskrimination.
- I deres små grupper diskuterer deltagerne kort, om de ville svare "ja" eller "nej" til hvert spørgsmål uden at sigte efter konsensus.
- Deltagerne angiver deres svar ved at række hænderne op for "ja" eller ikke give et tegn for "nej". Forskellige håndsignaler kan repræsentere forskellige meninger inden for gruppen.

#### 4. Præsentation af biografier

- Hver gruppe præsenterer deres fiktive karakter en efter en.
- Efter at have delt biografien læser de de karakteristika op, de trak fra krukken og placerer dem på gulvet foran dem.

#### 5. Evaluering i plenum

- Evalueringsfasen begynder med at diskutere deltagernes personlige oplevelser i forbindelse med øvelsen.
- Understreg vigtigheden af at udforske, hvor deltagerne fik deres viden om de fiktive karakterer.
- Engager deltagerne i en diskussion om, hvordan de små grupper konstruerede biografier af deres fiktive karakterer, og hvilke af de fire tegnede karakteristika, der spillede en væsentlig rolle i denne proces.
- Tilskynd til kritisk refleksion over emner som "stereotyper og fordomme" og "at tillægge andre karakteristika" inden for øvelsens kontekst.
- Fortsæt med at diskutere spørgsmålene og svarene fra de små grupper. Udforsk, hvordan de nåede frem til deres beslutninger om at svare "ja" eller "nej" til hvert spørgsmål.
- Tilskynd deltagerne til at dele deres perspektiver på realismen i de situationer, der er beskrevet i øvelsen.
- Faciliter efterfølgende en diskussion om forskellige dimensioner af strukturel diskrimination, der er udbredt i vores samfund.
- Fremhæv betydningen af adskillige karakteristika for at bestemme en persons sociale status.

#### **Bemærkning til facilitator:**

Vær opmærksom på eventuelle uenigheder blandt gruppemedlemmer vedrørende deres svar. Vær meget opmærksom på at reflektere over fordomme eller stereotyper, der blev brugt til at træffe beslutninger. Analyser hvilke karakteristika ved de fiktive karakterer, der var med til at bestemme svarene på specifikke spørgsmål. Du kan også spørge deltagerne: Hvad ville have ændret sig, hvis kun én karakteristik havde været anderledes?



## Spørgsmål til øvelsen

- Har du svært ved at finde en lejlighed?
  - Har du svært ved at finde et job?
  - Vil en anonym ansøgning hjælpe dig?
  - Er din religion ofte et emne i offentlig debat eller i medierne? Generer det dig?
  - Kan du leve din religion i det åbne og uden problemer?
  - Kan du gå ud fra, at dine børn ikke vil blive diskrimineret i skolen?
  - Er du nogensinde blevet stoppet af politiet om aftenen? Kan du komme ind i en klub uden problemer?
  - Bliver du ofte spurgt, "hvor kommer du fra?"
  - Har du økonomiske ressourcer nok til at dække dine daglige udgifter, herunder bolig og mad?
  - Kan du rejse og tage på ferie til et hvilket som helst land?
  - Vil du være stemmeberettiget ved det kommende folketingsvalg?
- 
- *Valgfrit: Har du adgang til uddannelsesmuligheder?*
  - *Valgfrit: Har du mulighed for at tage en videregående uddannelse eller studere?*
  - *Valgfrit: Kan du planlægge og stifte familie uden væsentlige forhindringer?*
  - *Valgfrit: Er du økonomisk i stand til at hyre en advokat, hvis du støder på juridiske problemer?*



### **Bemærkning til facilitator:**

Vælg, tilpas og tilføj spørgsmål ud fra stemningen i gruppen. Max 10 spørgsmål skal bruges her.

# Træd ind, træd ud

Oprindeligt anvendt i Center for Participatory Change

**Formål:** At opbygge mere tillid. Fungerer også med at bringe gruppen sammen igen efter frokost.

**Længde:** 20 minutter.

**Materiale:** 4 poser med karakteristikkort, spørgeskema

## Metode

### 1. Forberedelse og introduktion

- Byd deltagerne velkommen til sessionen og bed dem om at stille sig i en rundkreds.
- Du kan evt. sige: *"Lad os gennemgå målene for vores session: Vores mål er at tilskynde til samtale og refleksion om identitet, kultur og familie samt diskrimination."*

### 2. Udsagn: Træd ind og ud

- Introducer opvarmningsøvelsen: *"Jeg vil læse udsagn, der relaterer til de forskellige identiteter, vi har; de oplevelser, vi har haft, og de relationer, vi har. Hvis et udsagn er sandt for dig, så tag et skridt ind i cirklen, bliv der i et par sekunder, og træk derefter et skridt tilbage. Vi fortsætter med den næste erklæring på samme måde. Husk, del kun det, du føler dig tryk ved. OG SVAR KUN FOR DIG SELV"*.
- **Start med et let udsagn**, såsom "Jeg kan godt lide chokolade", og gå derefter videre til mere komplekse udsagn. Du er velkommen til at vælge **mellem syv og ti udsagn fra følgende liste:**

1. Jeg nyder at spise frugt.
2. Jeg har rejst til mindst ét andet land.
3. Jeg har venner fra mere end tre forskellige lande.
4. Jeg taler mere end to sprog.
5. Jeg er blevet spurgt, om jeg var fra et andet land eller etnicitet.
6. Et familiemedlem eller en nær ven har oplevet jobdiskrimination.
7. Jeg har været nødt til at rette nogen for at have udtalt mit navn forkert.
8. Jeg har venner eller familie, der er immigreret til et andet land for bedre muligheder.
9. Mine forældre eller værger gik på universitetet.
10. Jeg har været nødt til at tale for et familiemedlem eller en ven indenfor sundhedsvæsenet.
11. En ven eller et familiemedlem har været udsat for en hadforbrydelse.

12. *Jeg har en ven eller et familiemedlem, som er en del af LGBTQIA+-fællesskabet.*
13. *Min familie hylder kulturelle eller religiøse traditioner, som ikke er almindeligt anerkendt i det land, jeg bor i.*
14. *Et familiemedlem eller en nær ven er blevet påvirket af politikker relateret til race, etnicitet eller nationalitet.*
15. *Jeg har et familiemedlem, der er født i et andet land.*
16. *Jeg har stillet spørgsmålstejn ved min egen overbevisning på grund af at møde forskellige synspunkter.*
17. *Jeg er blevet uddannet i mit lands kolonihistorie.*
18. *Jeg har ændret mit udseende eller adfærd for at passe ind i en bestemt gruppe.*
19. *Jeg nyder at deltage i undervisningssessioner som denne.*



#### **Bemærkning til facilitator:**

Brug eller tilpas disse prompter, så de bedst passer til din gruppes behov og i den lokale kontekst.

### **3. Debriefing i par**

Tak alle for at dele, og bed dem om at vælge en person, de vil deltage i en lille udredende samtale med. Vælg et par af følgende spørgsmål som retningslinjer:

- *Hvordan har du det efter at have deltaget i øvelsen?*
- *Har du nogle refleksioner eller observationer, du gerne vil dele?*
- *Hvordan var det for dig at afsløre en privilegeret identitet?*
- *Hvordan følte det at afsløre en undertrykt identitet?*
- *Da du trådte ind i cirklen, hvordan havde du det?*
- *Og hvordan følte det, når andre trådte til, når du ikke gjorde det?*

### **4. Afslut i plenum**

- Bed alle deltagere om at vende tilbage til cirklen og spørge, hvordan de har det nu. Spørg, om nogen har lyst til at dele ting, de diskuterede i par.
- For at afslutte, understreg, at vores egne levede erfaringer og antagelser påvirker den måde, vi opfatter verden og det liv, vi lever på. Forklar, at denne metode blev udført, så alle kan være opmærksomme på forskellene i gruppen og for at erkende, at vi deler erfaringer og synspunkter, men at vi også er forskellige. Det er vigtigt at være opmærksomme på hinanden.



# Input: Diskrimination -- individuel, institutionel, strukturel

**Formål:** At give deltagerne mulighed for at uddybe deres forståelse af anti-racisme begreber og definitioner og samtidig fremme dialog og refleksion i gruppen.

**Længde:** 20 minutter.

**Materiale:** Bilag B: Begreber & definitioner, saks til at klippe bilag B, kopier af sæt.

## Metode

### 1. Forbered materialet:

- Udskriv to sæt kort (bilag B), mærket Sæt A og Sæt B. Sæt A bør indeholde forskellige begreber relateret til racisme (f.eks. Klassisk Racisme, Strukturel Diskriminering, Institutionel Racisme), mens Sæt B bør indeholde tilsvarende definitioner.

### 2. Dan grupper og fordel kortene:

- Del deltagerne op i små grupper, ideelt med 3-5 medlemmer i hver gruppe.
- Giv hver gruppe 3 konceptkort fra sæt A og 3 definitions kort fra sæt B. Sørg for, at 2 definitions kort passer til 2 konceptkort, mens et tredje ikke passer.

### 3. Match kortene:

- Bed grupperne om at arbejde sammen for at matche begrebskortene med deres tilsvarende definitioner. De bør diskutere og beslutte, hvilken definition der passer bedst til hvert begreb.
- Understreg, at kun to af de angivne definitioner er korrekte, mens en er forkert. Grupperne skal identificere, hvilken definition der er forkert for hvert begreb.

### 4. Find den forkerte definition

- Når grupperne har fundet ud af, hvilken definition der er forkert for hvert begreb, skal de vælge en person fra deres gruppe til at tage den forkerte definition, finde det korrekte begreb og tage det med tilbage i gruppen.

### 5. Læs definitioner

- Lad hver gruppe skiftes til at gå rundt i lokalet, hvor et medlem fra hver gruppe læser konceptet og dets tilsvarende definition op (inklusive den forkerte).
- Tilskynd andre grupper til at lytte opmærksomt og give feedback eller rettelser, hvis de mener, at en anden definition er forkert.

## 6. Faciliter diskussionen:

- Efter hver gruppe har præsenteret deres definitioner, faciliter en gruppediskussion for at udforske de korrekte definitioner og udfordre eventuelle misforståelser, der måtte opstå. Forklar alt, hvad deltagerne kan have svært ved at forstå.
- Tilskynd deltagerne til at dele deres tanker, indsigt og eventuelle yderligere spørgsmål relateret til begreberne og definitionerne.
- Afslut aktiviteten ved at opsummere de korrekte definitioner for hvert begreb og fremhæv vigtige ting fra diskussionen.

## Sæt A (koncepter)

**Racisme**

**Individuel diskrimination**

**Institutionel diskrimination**

**Strukturel diskrimination**

**Klassisk racisme**

**Neoracisme (kulturel racisme)**

## Sæt B (definitioner)

\_\_\_\_\_ beskriver den uretfærdige behandling, som individer oplever i personlig interaktion med andre, baseret på deres køn, etnicitet eller andre gruppekarakteristika, ofte som følge af personlige skævheder, fordomme eller stereotyper.

\_\_\_\_\_ beskriver diskriminerende praksis, politikker eller procedurer indlejret i organisationer eller institutioner, som resulterer i forskelsbehandling, ulemper eller barrierer for individer eller grupper baseret på deres køn, etnicitet eller andre gruppekarakteristika.

\_\_\_\_\_ beskriver de gennemgående og dybt rodfastede diskriminerende mønstre og praksisser, der eksisterer på tværs af forskellige sociale, økonomiske og politiske systemer, hvilket fører til ulige resultater og muligheder for forskellige grupper.

\_\_\_\_\_ er, når mennesker bliver behandlet forskelligt, dømt eller udelukket som separate, forenede grupper baseret på fysiske eller kulturelle karakteristika som hudfarve, oprindelse, sprog eller religion. Disse egenskaber kan være reelle eller indbildte.

\_\_\_\_\_ hævder ulighed og mindreværd mellem grupper af mennesker baseret på påståede biologiske forskelle.

I \_\_\_\_\_ er ulighed og mindreværd mellem grupper af mennesker forsøgt retfærdiggjort af påståede forskelle mellem "kulturer".

# Terningspil

**Formål:** At give deltagerne mulighed for at uddybe deres forståelse af institutionel og strukturel diskrimination, især i forbindelse med migration.

**Længde:** 60 minutter.

**Materiale:** Terninger, jetoner

## Metode

### 1. Gruppedannelse og regelintroduktion

- Inddel deltagerne i grupper på tre, hvilket ideelt set resulterer i mindst tre grupper i alt.
- Giv hver gruppe et sæt regler, der svarer til forskellige numre på en terning.
- Instruer deltagerne i at huske og følge disse regler.

### 2. Spilopsætning og jetondistribution

- Tildel én deltager som terningkaster og jetonfordeler.
- Instruer terningkasteren til kun at give en jeton til deltagere, der udfører den korrekte handling umiddelbart efter, at terningen er kastet.

### 3. Spilrunder og jetonakkumulering

- Deltagerne skiftes til at kaste terningerne og tjene jetoner for hver korrekt udført handling.
- Bed terningkasteren om at gennemføre 20 runder af spillet.

### 4. Deltagerbevægelse

- Efter 15 runder tildeles en deltager fra hver gruppe til en anden gruppe.
- Gentag denne proces efter yderligere 15 runder, returner en person, der ikke har flyttet før, til deres oprindelige gruppe og tilknyt en person til en ny gruppe.

### 5. Jetonplacering og observation

- Instruer deltagerne til at placere de jetoner, de har tjent, foran dem, og lav lag af jetoner baseret på deres farver.
- Observer farverne og lagene af jetoner for at bestemme, hvor meget hver person har tjent i alt og i forskellige grupper.
- Bed deltagerne om at omarrangere sig selv i rækkefølge efter mængden af jetoner, de har tjent.

## 6. Refleksionsfase

- Faciliter en refleksionsrunde, hvor deltagerne deler deres erfaringer.
- Se samlet på deltagernes resultater baseret på antallet af overordnede jetoner, jetoner i forskellige farver og jetoner optjent af "engangs-flyttere", gentagne "flyttere" og dem, som er blevet på samme sted.
- Fremhæv eventuelle forskelle i antallet og arten af jetoner, og bed deltagerne om at diskutere betydningen af disse.
- Stil åbne spørgsmål, såsom: "Hvad skiller sig ud i resultaterne?", "Hvorfor tror du, vi spillede dette spil i forbindelse med denne workshop?", "Hvad tror du, jetonerne symboliserer?"
- Stil spørgsmål vedrørende migration, magtstrukturer og strukturel diskrimination, hvis deltagerne ikke selv finder på disse emner.
- Faciliter en refleksionsrunde, hvor deltagerne deler deres afsluttende tanker om øvelsen.



**Bemærk:** Sørg for at give deltagerne plads til at tale om den følelsesmæssige oplevelse – ikke for meget, men nok. Dette vil gøre dem i stand til derefter at flytte deres fokus på analysen af situationen.

# 3 fingre-feedback

**Formål:** At indsamle feedback fra deltagerne om, hvordan de oplevede den første dag af uddannelsen for at kunne foretage de nødvendige justeringer for de følgende dage. Giv deltagerne mulighed for at reflektere over denne undervisningsdag.

**Længde:** 15 minutter.

**Materiale:** -

## Metode

### 1. Refleksion

- Begynd feedback-sessionen med at føre deltagerne gennem dagsordenen for den første dag. Mind dem om de skridt, I har taget siden i morges.
- Tilskynd deltagerne til at dele deres tanker, følelser og oplevelser fra den første dag af undervisningen.
- Skab et sikkert og inkluderende rum, hvor deltagerne kan udtrykke sig åbent.

### 2. Individuel feedback

- Bed deltagerne om at give feedback ved at bruge deres fingre som retningslinjer: Tommelfingeren symboliserer noget, der gik godt, eller som de nød ved dagen. Pegefingeren er noget, de stadig tænker på. Den lille finger er noget, der var for lidt, for kort eller ikke fik tilstrækkelig opmærksomhed.
- Forsikr deltagerne om, at deres feedback vil blive taget i betragtning til fremtidige sessioner.

### 3. Facilitator: Refleksion og respons

- Reflekter som facilitator over feedback modtaget fra deltagerne. Retfærdiggør ikke dig selv.
- Tag feedbacken alvorligt, og overvej måder at indarbejde forslag til forbedringer på.

### 4. Afsluttende bemærkninger

- Udtryk taknemmelighed til deltagerne for deres engagement og vilje til at deltage i undervisningen.
- Gentag betydningen af deres bidrag til udformningen af uddannelsesprogrammet.
- Diskuter de næste trin i undervisningen og referer til dag 2.
- Del information om hvornår og hvor I skal mødes i morgen.

DAG

02.

Find fællestræk.  
Udvis mod.



## Dag 2

# Ankomst og orientering

**Mål:** Skab et støttende og inkluderende rum, hvor deltagerne kan dele, hvordan de har det i dag, genoprette deres tilslutning til uddannelsen og afstemme deres forventninger til dagen.

**Længde:** 15 minutter.

**Materiale:** Flipover med dagens program.

## Metode

### 1: Velkomst og introduktion

- Begynd anden dag af uddannelsen med at byde deltagerne velkommen. Angiv en positiv og inkluderende tone til lektionen.

### 2: Indtjekning og deling af tanker

- Afsæt tid til, at deltagerne kan dele deres følelser og refleksioner efter den foregående dags afslutning.
- Tilskynd deltagerne til at give udtryk for eventuelle bekymringer, spørgsmål eller observationer, der er opstået siden da.
- Giv afklaring, forklaring eller beroligelse efter behov.

### 3. Opsummering af uddannelsens trin

- Giv en kort opsummering af uddannelsen indtil nu, og fremhæv, at det er anden dag i et 4-dages program.
- Se på dagsordenen og skitser kort emnerne på den første dag og de kommende emner for andendagen.
- Herfra går du gnidningsfrit videre til aktiviteterne for dag 2.



# Fællestråde

**Formål:** At samle deltagerne for at starte dagen, finde fællestræk og skabe forbindelser.

**Længde:** 15 minutter.

**Materiale:** -

## Metode

### 1. Introduktion

- Saml alle deltagere i en cirkel eller siddende i en gruppe.
- Forklar, at formålet med denne isbryderaktivitet er at finde fællestræk og forbindelser – blandt deltagerne. Mind dem om kun at dele det, de føler sig trygge ved at dele med gruppen.

### 2. Instruktioner

- Giv klare instruktioner til aktiviteten. Forklar, at deltagerne én efter én vil dele noget om sig selv, og at andre kan række hånden op eller rejse sig, hvis de kan relatere til eller dele en lignende oplevelse eller interesse.
- Forklar, at hver deltager får mulighed for at dele noget om sig selv, og andre, der kan relatere, vil række hånden op eller rejse sig.

### 3. Demonstration

- Begynd med at demonstrere aktiviteten med dig selv som eksempel.
- Del noget særligt eller interessant om dig selv, såsom en hobby, yndlingsbog eller et sted, du sætter pris på.

### 4. Deltagerdeling og identifikation af fællestråde

- Start med den første deltager og giv dem ordet til at dele noget om sig selv.
- Tilskynd deltagerne til at dele personlige interesser, erfaringer eller aspekter af deres identitet, som de føler sig trygge ved at dele.
- Tilskynd andre til at række hånden op, når en meddeltager deler noget, de kan relatere til.

### 5. Afslutning

- Anerkend fællestræk mellem deltagerne for at skabe en følelse af forbindelse og delte erfaringer.
- Afslut isbryderaktiviteten ved at udtrykke taknemmelighed til alle deltagere for deres engagement og villighed til at dele.
- Gå videre til næste del af lektionen.

# Introduktion: Forumteater

*Udviklet af Augusto Boal*

**Formål:** Introducer forumteater som den metode, du vil fokusere på i dag.

**Længde:** 25 minutter.

**Materiale:** -

## Metode

### 1. Introduktion til forumteater:

- Begynd med at forklare, hvad forumteater er og dets formål inden for rammerne af antiracismeuddannelsen.
- Beskriv forumteater som en deltagende og interaktiv metode, der giver deltagerne mulighed for at udforske og adressere udfordrende situationer relateret til racisme og andre former for diskrimination.

### 2. Forklaring af forumteaters principper:

- Diskuter nøgleprincipperne for forumteater, og understreg deres betydning for at skabe et sikkert og inkluderende rum for udforskning og læring.
- Ikke-dømmende: Understreg, at forumteater er et ikke-dømmende rum, hvor deltagerne frit kan udtrykke sig uden frygt for kritik.
- Publikumsdeltagelse: Forklar, at forumteater involverer aktiv publikumsdeltagelse, hvor individer kan træde frem på scenen og foreslå alternative handlinger eller løsninger.
- Flere perspektiver: Fremhæv, hvordan forumteater tilskynder til udforskning af forskellige perspektiver, hvilket giver deltagerne mulighed for at få en dybere forståelse af forskellige synspunkter relateret til racisme.

#### Hvad er forumteater?

"Borgerne er ikke dem, der lever i samfundet, de er dem, der transformerer det" - Augusto Boal. Forumteater er en form for interaktivt teater udviklet af den afdøde brasilianske teaterinstruktør, Augusto Boal, som en del af hans 'Theatre of the Oppressed'. Forumteater giver publikum mulighed for aktivt at udforske forskellige muligheder for at håndtere fælles problemer og motiverer dem til at foretage positive forandringer i deres eget liv.



Se Augusto Boal, Theatre of the Oppressed (Pluto, 2000).

### 3. Oversigt over processen

- Informer deltagerne om, at for at komme i gang med at arbejde med deres krop, opfordres de til først at deltage i opvarmningsøvelser, også udviklet i forbindelse med forumteatret, som der vil være to af.
- Gå videre til den colombianske hypnoseøvelse.



I **forumteater** bliver publikum vist et kort stykke, hvor en central karakter (hovedperson) møder en undertrykkelse eller forhindring ledet af en undertrykker (antagonist), som han/hun ikke er i stand til at overvinde. **Stykkets tema vil normalt være noget af umiddelbar relevans for publikum, ofte baseret på en fælles livserfaring.** Når stykket er blevet opført, kan medlemmer af publikum gå på scenen og erstatte hovedpersonen ved at udspille alternative veje og beslutninger. **Målet er ikke at finde den ideelle løsning, men at opmuntre publikum til at analysere situationen og afprøve strategier til at modvirke undertrykkelse.** Formatet tilskynder til en positiv og tankevækkende tilgang til sociale problemer. Skuespillerne udforsker resultaterne af disse valg sammen med publikum, skaber en slags teatralisk debat, hvor erfaringer og ideer øves og deles, genererer solidaritet og giver dem mulighed for at skabe social forandring.

# Colombiansk hypnose

*Udviklet af Augusto Boal*

**Formål:** Deltagerne begynder at udforske "billedarbejde" og nye scener, karakterer og relationer. De begynder at udforske temaerne magt, kontrol og manipulation.

**Længde:** 20 minutter.

**Materiale:** -

## Metode

### 1. Parring af deltagere

- Del gruppen op i par, og bed deltagerne om at bestemme, hvem der skal være A, og hvem der bliver B.
- Forklar, at deltager A vil påtage sig rollen som hypnotisør, og at deltager B vil være den, der hypnotiseres.

### 2. Forklaring af roller og distance

- Afklar rollerne: Deltager A er hypnotisør, og deltager B er den, der hypnotiseres.
- Instruer deltager A i at placere deres hånd et par centimeter foran deltager Bs ansigt.
- Understreg, at deltager B til enhver tid skal holde denne afstand og skal reagere, når deltager A flytter hånden.

### 3. Manipulation og bevægelse

- Instruer deltager A i at forsøge at manipulere deltager B i forskellige positioner, samtidig med at bevægelserne forbliver sikre og komfortable.
- Tilskynd deltager A til at skabe kontinuerlige og varierede bevægelser, der ikke er for gentagende.
- Efterhånden som bevægelserne skrider frem, kan deltager A begynde at bevæge sig gennem rummet, mens deltager B følger efter.

### 4. Rollebytte

- Bed hvert par om at bytte roller, så deltager B kan blive hypnotisør, og deltager A bliver hypnotiseret.
- Gentag processen, hvor deltager B nu leder og deltager A følger.

*5 Augusto Boal, Games for Actors and Non-Actors (Routledge, Taylor & Francis Group, 2022).*

## 1. Introduktion:

### 5. Debriefing

- Bed alle deltagere om at ryste deres roller af sig.
- Faciliter en debriefing session. Nyttige spørgsmål kan være:
- Hvordan var det at være hypnotisør/at blive hypnotiseret?
- Hvordan følte det at have 'magt' over din partner?
- Blev du på noget tidspunkt revet med af at være hypnotisør? Hvordan klarede du det?
- Opstod der nogle historier eller relationer til din(e) partner(e) under øvelsen?
- Opstod der nogen historier eller forhold, mens du så de andre? Hvordan forholdt de sig til spørgsmål om ligestilling og diskrimination?

#### **Bemærkning til facilitator:**

Columbiansk hypnose er en interaktiv og erfaringsbaseret metode, der giver deltagerne mulighed for at udforske magtdynamikker og relationer inden for sammenhæng med lighed og diskrimination. Ved at bytte roller og reflektere over oplevelsen får deltagerne indsigt i magtens indflydelse, og hvordan den hænger sammen med spørgsmål om ligestilling.



# Verdensbillede

*Udviklet af Augusto Boal, Games for Actors and Non-Actors (Routledge, Taylor & Francis Group, 2022).*

**Formål:** At begynde at udforske "billedarbejde" og udforske temaer om modstand og undertrykkelse.

**Længde:** 30 minutter.

**Materiale:** -

## Metode

### 1. Gruppedannelse

- Inddel deltagerne i grupper på 5 eller 6 personer.
- Bed en af disse grupper om at melde sig frivilligt til at være først.

### 2. Oprettelse af det oprindelige billede

- Inviter den frivillige gruppe til at stille sig på række med front mod resten af deltagerne, som skal udgøre publikum.
- Instruer hver person i frivilligruppen til at træde frem, en efter en, og indtage en stilling.
- Disse individuelle positurer vil tilsammen danne ét samlet billede.

### 3. Publikumsdiskussion

- Når den frivillige gruppe har skabt deres billede, inviter publikum til at diskutere, hvad de ser, og til at fortolke det kollektive billede.
- Tilskynd deltagerne til at dele deres observationer, tanker og følelser fremkaldt af billedet.
- Faciliter en diskussion, der udforsker forskellige perspektiver på billedet og dets potentielle forbindelser til temaer om lighed, diskrimination og undertrykkelse.

### 4. Rotation og ordintroduktion

- Når hver gruppe har haft mulighed for at skabe et indledende billede, skal du vende tilbage til den første frivillige gruppe.
- Gentag øvelsen, men giv denne gang gruppen et ord relateret til undertrykkelse eller diskrimination. Eksempler er: Konflikt, familie, nederlag, forskellighed, minoritet, intervention, støtte, tapperhed, pres, håb, undertrykkelse, diskrimination.
- Bed gruppen om at reagere på dette ord, når de skaber deres billede ved at inkorporere dets essens og betydning i deres positurer.

## 5. Billedfortolkning og diskussion

- Når grupperne har lavet deres billeder baseret på de givne ord, skal du invitere publikum til at fortolke, hvad de ser ved hvert billede.
- Begynd med at bede om brede fortolkninger, så deltagerne kan dele deres første tanker og følelser.
- Gå videre til mere specifikke fortolkninger, hvilket tilskynder deltagerne til at dykke dybere ned i forbindelserne mellem billedet og det givne ord.

## 6. Faciliteret diskussion

- Faciliter en diskussion, der udforsker publikums fortolkninger af billederne og deres forhold til temaer om undertrykkelse og diskrimination.
- Tilskynd deltagerne til at reflektere over de fremkaldte følelser, de budskaber, der formidles, og de potentielle samfundsmæssige implikationer repræsenteret i billederne.
- Giv deltagerne plads til at dele personlig indsigt og forbindelser til deres egne erfaringer eller observationer af ulighed og diskrimination.
- Gå videre til næste øvelse.



# Forumteater

*Augusto Boal, Theatre of the Oppressed (Pluto, 2000).*

**Formål:** At fremme empati og dybere forståelse, give muligheder for at udforske alternative handlinger og engagere sig i kollektiv problemløsning.

**Længde:** 90 minutter.

**Materiale:** muligvis 2-3 alternative scenarier til gruppeforestillinger.

## Metode

### 1. Gruppedannelse

- Inddel deltagerne i grupper på 5 eller 6 personer.
- Brug din viden om gruppen til at sikre, at deltagere med lignende erfaringer med racisme eller anden form for diskrimination ikke befinder sig alene i en gruppe med andre, som måske ikke er i stand til at relatere.
- Mind deltagerne om at være opmærksomme på hinanden under gruppediskussioner og ikke forvente, at folk deler oplevelser, de måske ikke føler sig trygge ved at tale om.

### 2. Kildemateriale og udformning

- Tilskynd grupperne til at **trække på deres egne personlige erfaringer med undertrykkelse som kildemateriale** til at udforme deres forumteater-værker. Tilskynd hver gruppe til at tale om situationer, hvor de følte, at magt og undertrykkelse spillede en rolle, og hvor de ikke var tilfredse med, hvordan situationen endte.
- Bed grupperne om at begynde processen med at udtænke deres forumstykker.

### 3. Facilitatorstøtte

- Tjek regelmæssigt ind hos hver gruppe for at besvare spørgsmål og sikre, at grupperne skrider frem med deres opgave.
- Giv vejledning og støtte efter behov, og vær sikker på, at grupperne har en klar forståelse af deres opgave, og at alle føler sig godt tilpas og ikke bliver presset til at dele erfaringer, som de måske ikke vil dele.

### 4: Optrædensopsætning

- Lav et forestillingsrum og et publikumsrum i det lokale, hvor workshoppen finder sted.
- Inviter hver gruppe til at præsentere deres forumstykke for resten af deltagerne, som vil fungere som publikum.

## 5. Forumteaterforestilling

- Faciliter to præsentationer af hver gruppes forumstykke:
- I den første præsentation skal du instruere publikum i ikke at gribe ind og blot observere forestillingen.
- I den anden præsentation, tillad publikum at gribe ind ved at råbe "frys" på et givet tidspunkt, gå hen til en af skuespillerne, bank på deres skulder og tage deres plads.
- Den eneste rolle, der ikke kan erstattes, er rollen som gerningsmanden eller den person, der undertrykker andre.
- Giv deltagerne mulighed for at "ryste deres roller af" efter forestillingen.

## 6. Faciliteret diskussion og refleksion

- Efter hver forumteater-forestilling, faciliter en diskussion med gruppen og publikum.
- Tilskynd deltagerne til at dele deres observationer, tanker og følelser fremkaldt af forestillingerne.
- Diskuter magtdynamikken, alternative handlinger og potentielle løsninger, der er portrætteret i forestillingerne.
- Reflekter over forbindelserne mellem forestillingerne og virkelige oplevelser af undertrykkelse og ulighed.

### **Bemærkning til facilitator:**

Det er meget vigtigt at give deltagerne et rum til at dele deres egne erfaringer, perspektiver og personlige forbindelser til de udforskede temaer og ikke føle sig presset.



**Vær opmærksom på magtdynamikker inden for grupper og overvej at skabe grupper af individer med lignende erfaringer med diskrimination, baseret på din viden om gruppen.**

Vær meget forsigtig under forberedelsen og præsentationen, at deltagerne ikke bruger materialer (såsom tørklæder osv.) til at efterligne andre grupper.

# Guidet åndedræt

**Formål:** At fremme refleksion, afslapning og en følelse af afrunding.

**Længde:** 10 minutter.

**Materiale:** -

## Metode

### 1. Saml jer på et behageligt sted

- Find et behageligt og roligt rum, hvor deltagerne kan samles, såsom en cirkel af stole eller, hvis det er muligt, hynder.
- Sørg for, at miljøet er befordrende for afslapning, med blød belysning og en rolig atmosfære.

### 2. Guidet vejrtrækningsøvelse

- Begynd nedkølingssessionen med en guidet vejrtrækningsøvelse for at hjælpe deltagerne med at slappe af og fokusere deres opmærksomhed indad.
- Instruer deltagerne i at lukke øjnene og tage langsomme, dybe vejrtrækninger ind gennem næsen og ud gennem munden.
- Guide dem i at fokusere på deres åndedræt, og opmuntre dem til at give slip på enhver spænding eller stress med hver udånding.

### 3. Tilbage til rummet

- Guide deltagerne gennem deres vejrtrækning i et par minutter.
- Inviter derefter enhver, der føler sig klar, til at åbne øjnene.
- Vent tålmodigt uden at kommentere, indtil alle deltagere har åbnet deres øjne, hvilket fremmer en følelse af rolig bevidsthed.
- Tak deltagerne for at have deltaget i denne øvelse og gå langsomt over til den sidste del af lektionen.

# Refleksion og feedback

**Formål:** At indsamle feedback fra deltagerne om, hvordan de oplevede anden dag af uddannelsen for at foretage eventuelle nødvendige justeringer for de følgende dage. Giv deltagerne mulighed for at reflektere over denne undervisningsdag.

**Længde:** 15 minutter.

**Materiale:** -

## Metode

### 1: Refleksion

- Begynd feedback-sessionen med at føre deltagerne gennem dagsordenen for dag 2. Mind dem om de skridt, I har taget siden i morges.

### 2. Individuel feedback

- Tilskynd deltagerne til at dele deres tanker, indsigt og følelser.
- Giv dem mulighed for at dele specifikke øjeblikke eller interaktioner, der for dem stod ud som meningsfulde eller virkningsfulde.
- Faciliter en diskussionsrunde, hvor deltagerne kan udtrykke deres refleksioner og lytte til andre, hvis de føler sig trygge ved at gøre det.

### 3. Påskønnelse og afsluttende bemærkninger

- Udtryk taknemmelighed og påskønnelse for deltagernes bidrag i løbet af dagen.
- Afslut feedback-sessionen med at fortælle deltagerne, hvornår og hvor de skal mødes i morgen til tredje dag af uddannelsen.

DAG

03.

Indre  
refleksjoner.  
Tag handling.



## Dag 3

# Ankomst og orientering

**Formål:** At skabe et støttende og inkluderende rum, hvor deltagerne kan dele, hvordan de har det i dag, genoprette deres tilslutning til uddannelsen og afstemme deres forventninger til dagen.

**Længde:** 15 minutter.

**Materiale:** Flipover med dagens dagsorden.

### 1: Velkomst og introduktion

- Begynd tredje dag af uddannelsen med at byde deltagerne velkommen. Angiv en positiv og inkluderende tone til lektionen.

### 2: Indtjekning og deling af tanker

- Afsæt tid til, at deltagerne kan dele deres følelser og refleksioner efter den foregående dags afslutning.
- Tilskynd deltagerne til at give udtryk for eventuelle bekymringer, spørgsmål eller observationer, der er opstået siden da.
- Giv afklaring, forklaring eller beroligelse efter behov.

### 3. Opsummering af uddannelsens trin

- Giv en kort opsummering af uddannelsen indtil nu, og fremhæv, at det er tredje dag i et 4-dages program.
- Se på dagsordenen og skitser kort emnerne dækket på de første to dage og de kommende emner for tredjedagen.
- Herfra går du videre til aktiviteterne på dag 3.

# Alle dem, som

**Formål:** At hjælpe til at give deltagerne energi og skabe en positiv atmosfære.

**Længde:** 10 minutter.

**Materiale:** Liste over egenskaber.

## Metode

### 1. Konfigurer rummet

- Arranger stole i en cirkel, og sørg for, at der er plads nok til, at deltagerne kan bevæge sig komfortabelt.
- Sørg for, at alle deltagere sidder på stolene.

### 2. Forklar aktiviteten

- Forklar reglerne for energiøvelsen til deltagerne.
- Fortæl dem, at du vil læse egenskaber eller udsagn op, der starter med "Alle dem, som...", og at de skal svare ved at rejse sig og skifte plads med andre, der deler den nævnte egenskab.

### 3. Læs egenskaber op

- Begynd at læse egenskaberne eller udsagn op én efter én, så deltagerne har tid nok til at flytte sig og skifte plads.
- Sørg for, at egenskaberne er relevante for gruppen og konteksten af workshoppen, men hold dem lethjertede og ikke for følsomme.

Eksempler på egenskaber kunne omfatte:

*"Alle dem, som elsker spaghetti."*

*"Alle dem, som nyder at vandre."*

*"Alle dem, som sov godt i nat."*

*"Alle dem, som spiller et musikinstrument."*

*"Alle dem, som kan tale mere end ét sprog."*

### 4: Afslut energiøvelsen

- Efter flere runder med at skifte plads, afslut energiøvelsen med at takke deltagerne for deres aktive deltagelse og entusiasme.

#### **Bemærkning til facilitator:**

Hvis nogle deltagere er mindre mobile, kan du også udføre denne aktivitet uden stole, stående i en cirkel. Dette vil sænke tempoet i spillet, da folk ikke behøver at blive ved med at sætte sig og rejse sig. Det vil også give kørestolsbrugere mulighed for nemt at deltage.



# Jernbanerefleksioner

*Tilpasning af EURO-RAIL A LA CARTE (Kompas. 2006)*

**Formål:** At opmuntre deltagerne til at reflektere over underliggende fordomme, implicite fordomme og opmuntre til anti-racistisk adfærd.

**Længde:** 60 minutter.

**Materiale:** Bilag C: Jernbanerefleksioner (1 kopi pr. person eller på skærm), kuglepenne eller blyanter.

## Metode

### 1. Introduktion og forklaring (10 minutter)

- Informer deltagerne om, at de er ved at lave en reflekterende øvelse med det formål at forstå underliggende fordomme og opmuntre til antiracistisk adfærd.
- Tilskynd dem til at **nærme sig denne aktivitet med åbenhed og en vilje til at undersøge deres egne forudfattede holdninger**. Det handler om at udforske opfattelser og engagere sig i begrebet antiracisme på en personlig og praktisk måde. Din ærlighed og respekt for alle fortællinger er afgørende.
- Informer gruppen om, at *"Der er ingen rigtige eller forkerte valg, kun muligheder for selvbevidsthed og vækst."* **Deltagerne behøver ikke at dele på noget tidspunkt, hvis de ikke vil.**
- Introducer præmissen: *"Forestil dig, at du skal ud på en naturskøn togrejse, og du har en kupé med tre tomme sæder. Du vil få udleveret et arbejdsark, der har en liste over personer, der laver specifikke aktiviteter, prøv at forestille dig, hvilke tre personer du ville være mest interesseret i at dele din rejse med. Derefter vil du reflektere over dine valg i en gruppe, og overveje hvilke faktorer, der har påvirket din beslutning."*

### Bemærkning til facilitator:

Nogle af disse karakterer har karakteristika baseret på forudfattede forestillinger om race/etnicitet, køn, alder og national oprindelse. **Tilskynd deltagerne til at være kritiske** over for, hvad det vil sige at vurdere disse egenskaber ved blot at se nogen, men bed dem om at **give plads til at deltage i dette tankeeksperiment**. De kan vælge at forestille sig, at disse opfattelser kommer fra en eller anden informeret viden.





## 2. Læsning af arbejdsarket (5 minutter)

- Uddel arbejdsarket med egenskaberne til alle deltagere. Bed dem om at læse om alle 25 og vælge 3, som de måske vil sidde med i dette overfyldte tog.
- Hvis de har spørgsmål, kan de stille dem, dette kan give anledning til kritiske overvejelser om, hvorfor nogle blev valgt. Tilskynd dem til at huske disse spørgsmål og tage dem op i gruppen og i den afsluttende diskussion.

## 3. Gruppearbejde (10-15 minutter)

- Lad gruppen komme ud i grupper på 3-4 personer, afhængig af det samlede antal deltagere.
- Informer deltagerne om at *"disse diskussioner kan kun være for din lille gruppe, og I behøver ikke at dele, medmindre I alle beslutter jer for det"*.
- Bed dem om at besvare følgende spørgsmål et ad gangen:

*Hvordan var det at lave din liste, og hvis du føler dig godt tilpas, hvem valgte du at sidde sammen med?*

*Hvordan påvirkede personlige stereotyper eller forudindtagede holdninger dine valg?*

*Afspejler disse valg bredere samfundsmæssige fortællinger?*

## 4. Fortsat gruppearbejde - Refleksion over antiracisme (10-15 minutter)

- Informer grupperne om, at vi vil gå fra refleksion over de personlige beslutninger til, hvordan det har med anti-racisme at gøre. Disse spørgsmål vil være dem, vi primært vil diskutere i vores debrief som en hel gruppe.
- Bed dem om at svare på følgende:

*Hvordan tror du, at vores fordomme former vores daglige beslutninger?*

*Hvad kan vi gøre for at udfordre dem?*

*På hvilke måder kan genkendelse og konfrontation af vores stereotyper og forudindtagede holdninger være en anti-racistisk handling?*

## 5. Refleksioner og afslutning i store grupper (10-15 minutter)

- Hvordan gik denne øvelse?
- Var det nemt? Var det svært? Er der noget, din gruppe vil dele?
- Hvordan har det at gøre med antiracisme og civilt mod?

## 6. Opsamling og efterladelse af rummet

Tak deltagerne for deres hårde arbejde. **Anerkend de problemer og mangler**, der følger med at bruge stereotyper, fordomme og forudindtagede holdninger. **Giv plads til eventuelle frustrationer, eller bekymringer**. Tag fat i og valider dem, og opfordr dem til at tale med dig i pausen, hvis der er andet, der dukker op.

# Stop rygter

**Formål:** At øge bevidstheden om de skadelige virkninger af rygter, falske nyheder og stereotyper og give deltagerne strategier til at afmontere dem.

**Længde:** 60 minutter.

**Materiale:** Flipovers og tusch.

## Metode

### 1. Introduktion og forklaring (10 minutter)

- Begynd med at forklare formålet med aktiviteten, som er at erkende betydningen af at stoppe rygter og stereotyper.
- Spørg deltagerne, hvad de forstår ved "rygte", og hvad de forstår ved "stereotype". Skriv deres associationer ned på et flipover, det ene udtryk ved siden af det andet.
- Lav forbindelsen mellem offline rygter og falske nyheder spredt og fundet online.
- Understreg den negative indvirkning, rygter og stereotyper kan have på individer og samfund, hvilket fører til splittelse, fordomme og diskrimination.

### 2. Gruppeopdeling (25 minutter)

- Del deltagerne op i mindre grupper på op til fire deltagere.
- Gruppedeltagere med lignende oplevelser af diskrimination skal være i de samme grupper, så der skabes trygkere rum med henblik på gruppediskussionerne, da emnerne er meget følsomme.
- Tildel 30 minutter til hver mindre gruppe til at diskutere rygter og stereotyper. Bed dem især om at vælge ét rygte eller stereotype og designe et flipover, der besvarer følgende spørgsmål:

1) Hvilken stereotype/rygte vælger du at afmontere? (uden at skrive det ned i detaljer, bed blot deltagerne om at skrive et eller to ord ned for at pege hen imod det).

2) Hvordan tror du stereotypen/rygterne startede?

3) Hvad kunne du sige for at fjerne dette rygte eller stereotype?

4) Hvor tror du, du kan finde støtte til at afmontere dette rygte eller stereotype?

- Tjek ind i grupperne med jævne mellemrum for at se, hvordan alle har det. Vær også opmærksom på, at deltagerne ikke skriver rygten eller stereotypen ned på deres flipover for at forhindre det i at blive gengivet og indført.

### 3. Deling i den store gruppe (25 minutter)

- Saml de mindre grupper igen til én stor gruppe.
- Bed alle grupper om at præsentere deres flipover og fortælle de andre, hvad de har arbejdet med.
- Bed deltagerne om at dele eksempler på, hvordan de med succes har fjernet et rygte eller stereotype uden at nævne det specifikke eksempel mere end én gang.
- Mind deltagerne under hele diskussionen om målene med metoden:

For at forstå vigtigheden af at afmontere falske nyheder og stereotyper.

At finde realistiske måder at skille dem ad i hverdagssituationer.

At identificere støttenetværk til afvikling af falske nyheder og stereotyper (følelsesmæssige, psykologiske, venskaber, uddannelsesmæssige).

For at få indsigt i, hvordan falske nyheder, rygter og stereotyper starter, herunder de underliggende problemer og årsager bag deres initiering.

### 4: Afsluttende refleksion

- Afslut aktiviteten med at reflektere over den opnåede indsigt og de diskuterede strategier for at stoppe falske nyheder, rygter og stereotyper.
- Tilskynd deltagerne til at anvende det, de har lært, i deres daglige liv, og til aktivt at udfordre og afkræfte falske nyheder og stereotyper.

#### **Bemærkning til facilitator:**

Vær opmærksom på gruppertilbedelingen for at forhindre sårende oplevelser for mennesker, der oplever racisme og andre former for diskrimination.

Sørg ligeledes for, at deltagerne ikke nævner det konkrete eksempel mere end én gang, og gør det nænsomt og ikke skriver det ned, for at forhindre unødvendig forstærkning af samfundsmæssige fordomme.



# Præsentation: Registrering af diskriminerende hændelser

**Formål:** Deltagerne kender lokalt relevante registre og ved, hvorfor det er vigtigt at registrere tilfælde af diskrimination, hadefulde ytringer og hadforbrydelser, og hvordan man gør det.

**Længde:** 30 minutter.

**Materialer:** PowerPoint-præsentation (skal forberedes i god tid).

## Metode

Hold et oplæg om lokalt og/eller nationalt relevante registre, der indsamler oplysninger om diskriminerende hændelser. Disse registre er adskilte og uafhængige af politiet.

Ud over kontaktoplysningerne for lokalt relevante rapporteringsmekanismer kan du vælge at inkludere følgende i din præsentation:

**Registre** rapporterer hændelser af former for diskrimination: racisme, antisemitisme, antifeminisme, aktiviteter organiseret af den ekstreme højrefløj og fjendtlighed mod LGBTQIA+-personer, mennesker med handicap og hjemløse.

**Registre/monitorer** kan være generelle eller specialiserede i at overvåge specifikke typer hændelser (verbale (hadefulde ytringer) eller fysiske (overfald) eller grupper, der er diskrimineret eller sammenhænge, hvor hændelserne opstår (f.eks. sport).

Hadefulde ytringer er baseret på den uberettigede antagelse om, at en person eller en gruppe af personer er andre overlegne; den tilskynder til voldshandlinger eller diskrimination og underminerer således respekten for minoritetsgrupper og skader social samhørighed (ECRIs generelle politiske anbefaling nr. 15).

Rådets rammeafgørelse fra 2008 (Rådets rammeafgørelse 2008/913/RIA) kræver kriminalisering af visse former for hadefulde ytringer og hadforbrydelser.

Reduktion af kriminelle aktiviteter relateret til had og fordomme hindres af manglen på rapportering og registrering af hadhændelser – hvilket skaber blinde vinkler, især i landdistrikter i Vesteuropa og både by- og landområder i Østeuropa.

**Rapportering af diskriminerende hændelser til lokale registre, der indsamler data og henviser folk til relevante støttemekanismer, er en nyttig og fornuftig tilgang af flere årsager:**

### **1. Øg bevidstheden og synlighed:**

Rapportering af diskriminerende hændelser hjælper med at øge bevidstheden om udbredelsen og karakteren af diskrimination i et samfund eller lokalsamfund. Ved at indsende rapporter til lokale registre bidrager enkeltpersoner til en kollektiv forståelse af problemstillingerne og er med til at kaste lys over problemets omfang. Denne øgede synlighed kan føre til større anerkendelse og anerkendelse af diskriminerende praksis og behovet for handling.

### **2. Dataindsamling og -analyse:**

Lokale registre spiller en afgørende rolle ved indsamling og analyse af data relateret til diskriminerende hændelser. Indsamling af nøjagtige og omfattende data giver politiske beslutningstagere, organisationer og myndigheder mulighed for at identificere mønstre, tendenser og bekymringsområder. Denne datadrevne tilgang muliggør evidensbaseret beslutningstagning, formulering af målrettede interventioner og overvågning af fremskridt med at bekæmpe diskrimination.

### **3. Information om politik og lovgivning:**

Rapportering af diskriminerende hændelser giver værdifuld indsigt for politiske beslutningstagere og lovgivere. De data, der indsamles fra lokale registre, kan informere udviklingen eller revisionen af politikker, love og regler, der har til formål at håndtere diskrimination effektivt. Ved at forstå de former for diskrimination, der forekommer, og de samfund eller grupper, der er mest berørt, kan politiske beslutningstagere skræddersy deres indsats for at fremme lighed, retfærdighed og inklusivitet.

### **4. Support og assistance:**

Lokale registre fungerer ofte som en indgang til relevante støttemekanismer. Når enkeltpersoner rapporterer diskriminerende hændelser, kan de blive forbundet med ressourcer, tjenester og organisationer, der kan yde vejledning, rådgivning, juridisk bistand eller andre former for støtte. Dette sikrer, at de, der er berørt af forskelsbehandling, har adgang til den hjælp, de har brug for for at slippe deres bekymringer og søge erstatning.



### **5. Empowerment og validering:**

Rapportering af diskriminerende hændelser kan styrke personer, der har oplevet diskrimination, ved at give en platform til at dele deres historier og få deres stemme hørt. Den validerer deres oplevelser og anerkender forskelsbehandlingens indvirkning på deres liv. Denne validering kan hjælpe enkeltpersoner til at føle sig støttet, opmuntret og bemyndiget til at handle mod diskrimination og gå ind for forandring.

### **6. Ansvarlighed og forebyggelse:**

Ved at rapportere diskriminerende hændelser bidrager enkeltpersoner til at holde gerningsmændene ansvarlige for deres handlinger. Lokale registre kan bruges som mekanismer til at spore og overvåge hændelser, hvilket gør det muligt for myndighederne at træffe passende foranstaltninger, når det er nødvendigt. Denne ansvarlighed tjener som en afskrækkende virkning, afskrækker fremtidige tilfælde af diskrimination og fremmer et mere rummeligt og respektfuldt samfund.

**Samlet set er rapportering af diskriminerende hændelser til lokale registre, der indsamler data og henviser folk til relevante støttemekanismer, en værdifuld tilgang til at bekæmpe diskrimination. Det hjælper med at skabe opmærksomhed, informerer om politik og lovgivning, forbinder individer med støtte, styrker berørte individer, sikrer ansvarlighed og arbejder for at forhindre fremtidig diskrimination.**

# Brødrister, blender og vaskemaskine

**Formål:** At engagere deltagerne, skabe latter og fremme hurtig tænkning og koordinering.

**Længde:** 10 minutter.

**Materiale:** -

## Metode

### 1. Introduktion

- Lad alle deltagerne stå i en cirkel med front mod hinanden.
- Som facilitator skal du stå i midten og introducere de tre apparater: brødrister, blender og vaskemaskine. Demonstrer de handlinger og lyde, der er forbundet med hvert apparat for at sikre, at alle forstår.

### 2. Udpegning og tilskyndelse

- Personen i midten (som pt. er dig) peger mod hvilken som helst person i cirklen og siger, hvilken af (brødrister, blender eller vaskemaskine), der skal spilles. Den person, der peges på, bliver det valgte apparat, og de personer, der står til venstre og højre for dem, bliver de ledsagende dele af apparatet.
- Start ud med et par runder af kun ét apparat, introducer derefter det andet, og når alle har en god idé om begge, introducer det tredje apparat.

### 3. Handlinger og lyde

- Afhængigt af det valgte apparat skal deltagerne, der udfører de ledsagende handlinger, reagere hurtigt:
- Brødrister: Personerne til venstre og højre for den valgte person strækker armene ud omkring dem for at efterligne en brødrister. Personen i midten går på knæ og hopper op og siger "bing!"
- Blender: Personerne til venstre og højre for den valgte person løfter hver en af deres arme over hovedet på personen i midten og efterligner en blender. Personen i midten snurrer rundt og siger "brrrr."
- Vaskemaskine: Personerne til venstre og højre for den valgte person skaber en cirkel foran kroppen på personen i midten, der symboliserer en vaskemaskine. Personen i midten snurrer med hovedet og laver skvulpene lyde.

#### **4: Tilskyndelse til fejl og bytning af roller**

- Hvis den valgte person eller de medfølgende deltagere reagerer for langsomt eller udfører den forkerte handling, bytter de stilling med personen i midten. Det bliver så deres tur til at give opfordringer og pege på andre.

#### **5: Fortsættelse og konklusion**

- Fortsæt aktiviteten, så forskellige deltagere kan skiftes til at være i midten og vælge apparater, som andre kan efterligne.
- Afslut energigøvelsen efter en passende varighed, eller når alle har haft mulighed for at deltage og nyde aktiviteten.



# Typer af civilt mod

**Formål:** At forstå og udforske forskellige tilgange til civilt mod i lyset af diskrimination. Deltagerne vil få en dybere forståelse af deres egne responser og lære at værdsætte de forskellige tilgange, som andre har.

**Længde:** 30 minutter.

**Materiale:** Scenarier for civilt mod.

## Metode

### 1. Opsætning:

- Sørg for, at rummet er stort nok til, at deltagerne kan bevæge sig komfortabelt. Bed deltagerne om at stå midt i lokalet.

### 2. Forklaring

- Før du starter øvelsen, skal du forklare følgende regler:

Øvelsen har til formål at identificere, hvordan individer griber konflikter an i diskriminerende omgivelser.

Hvis deltagerne på noget tidspunkt føler sig utilpas, opfordres de til at dele deres bekymringer eller forlade lokalet.

- Introducer deltagerne til de fire hjørner af rummet relateret til hver reaktion, de kan vælge:

- a. Tale med den udsatte
- b. Indgå i en diskussion med personen
- c. Starte et skænderi
- d. Gøre noget andet

### 3. Præsentation af scenarier:

- Præsenter en række scenarier, et efter et, og spørg deltagerne, hvordan de vil gribe hver konflikt an. Eksempler på scenarier:

Du hører en fuld mand bruge racistiske udtalelser i metroen. Hvordan reagerer du?

En beruset mand råber racistiske udtalelser mod en kvinde iført hijab i metroen. Hvordan reagerer du?

Din forælder dømmes en af dine værdier og måder at handle på. Hvordan griber du denne konflikt an?

Din veninde bruger konsekvent ordet 'retarderet', når hun udtrykker sin modvilje mod noget. Hvordan griber du denne konflikt an?

Din kollega er lige kommet med en homofobisk bemærkning på gangen. Hvordan griber du denne konflikt an?

#### 4. Diskussion og refleksion:

- Efter hvert scenarie, tillad deltagerne at flytte til det hjørne, der repræsenterer deres valgte tilgang.
- Bed derefter de enkelte deltagere om at dele deres perspektiver og forklare, hvorfor de valgte netop det hjørne. Understreg, at det at engagere sig med den udsatte altid er den bedste og sikreste mulighed, hvis en udsat er en del af scenariet. Tilskynd deltagerne til at afstå fra udelukkende at fokusere på gerningsmanden, når der er en udsat med behov for støtte.
- Hvis deltagerne står i hjørnet for at "gøre noget andet", så bed dem om at forklare deres tilgang til de andre.

#### 5. Konklusion:

- Afslut øvelsen med at fremhæve, at alle har en forskellig tilgang til at håndtere diskrimination i forskellige sammenhænge.
- Forklar, at reaktioner kan variere i effektivitet afhængigt af situationen, og at risikovurdering og overvejelser om magt og privilegier ofte påvirker enkeltpersoners beslutninger.
- Tilskynd deltagerne til at praktisere civilt mod afhængigt af deres stil og omstændighederne og til at vise støtte til dem, der oplever diskrimination.
- Understreg, at dom af andres tilgange bør undgås, og fokuser i stedet på at udvikle strategier til at afhjælpe diskrimination og opløfte dem, der er ofre for det.



#### **Bemærkning til facilitator:**

Brug kun scenarier, som ingen af deltagerne synligt kan være stødt på, for at undgå at udløse uønskede følelser og oplevelser.

# Digitalt civilt mod

**Formål:** At opmuntre deltagerne til at tage det første skridt imod racisme og diskrimination i deres netværk.

**Længde:** 80 minutter.

**Materiale:** Telefoner eller bærbare computere.

## Metode

### 1. Introduktion

- Begynd med at forklare formålet med metoden: at handle imod racisme og diskrimination gennem sociale medier.
- Fremhæv betydningen af at adressere reelle problemer på sociale medier og nå ud til målgruppen for at yde støtte og solidaritet.
- Angiv de sociale medieplatforme, der skal bruges, såsom Instagram, Facebook osv.

### 2. Oprettelse af et effektivt opslag

- Angiv retningslinjer for oprettelse af et opslag med effekt:
- Forklar sammenhængen i billedteksten, og giv den nødvendige baggrundsinformation.
- Inkluder et billede eller grafik, der komplementerer opslaget og fungerer som en opfordring til handling.
- Stil et tankevækkende spørgsmål for at engagere publikum og opmuntre til diskussion.
- Forstå målgruppen og brug relevante hashtags til at forstærke opslagets rækkevidde.
- Brug emojis til at tilføje personlighed og forbedre den følelsesmæssige effekt af opslaget.
- Overvej at bruge designværktøjer som Canva eller andre apps til at skabe visuelt tiltalende og kreative opslag.

### 3. Individuelt arbejde

- Lad deltagerne oprette deres egne opslag ved hjælp af deres telefoner eller bærbare computere.
- De kan arbejde i par, hvis nogle deltagere ikke er trygge ved at bruge sociale medier, ikke har en konto eller ingen telefon tilgængelig.
- Vis retningslinjerne ovenfor et synligt sted i rummet.

### 4. Diskussion og opslag

- Tilskynd deltagerne til at vise deres opslag til de andre, når alle er vendt tilbage til cirklen.
- Spørg deltagerne om deres tanker, erfaringer og ideer til effektfulde opslag.
- Giv endelig alle et øjeblik til at poste det indhold, de har oprettet, på sociale medier.

## 5. Konklusion

- Opsummer de vigtigste punkter, der blev diskuteret under metoden, og understreg de sociale mediers magt til at forme samfundsperspektiver.
- Tilskynd deltagerne til at handle og gøre en forskel med deres opslag på sociale medier, uanset hvor lille skridtet kan synes.
- Mind deltagerne om, at forandring ligger i hvert trin, og at de online og offline kan bidrage til at skabe et mere inkluderende og antidiskriminerende samfund.

# Feedbacksession

**Formål:** At skabe et rum, hvor deltagerne kan reflektere over deres erfaringer, dele deres indsigt og give feedback på undervisningens indhold og struktur.

**Længde:** 20 minutter.

**Materiale:** -

## Metode

### 1. Introduktion

- Begynd med at forklare formålet med feedbacksessionen: at samle deltagernes tanker, refleksioner og feedback på undervisningen indtil nu.

### 2. Reflekterende spørgsmål

- Tilbyd et sæt reflekterende spørgsmål, som deltagerne kan overveje, og tilskynd dem til at tænke over deres oplevelse i undervisningen, såsom:
- Hvad var de mest indflydelsesrige øjeblikke eller indsigter, du fik i dag?
- Var der nogle emner eller aktiviteter, som du fandt særligt engagerende eller tankevækkende?
- Følte du dig tilstrækkelig støttet under hele forløbet?

### 3. Indsamling af feedback

- Giv hver deltager mulighed for at dele deres væsentligste punkter.
- Som facilitator skal du aktivt lytte til feedbacken og notere fælles temaer, forslag og bekymringer fra deltagerne.
- Udtryk taknemmelighed til deltagerne for deres værdifulde bidrag, og understreg vigtigheden af deres feedback i udformningen af uddannelsen.

### 4. Næste trin

- Informer deltagerne om, at deres feedback vil blive nøje overvejet for den resterende dag af undervisningen og fremtidige forbedringer.
- Del en kort oversigt over dagsordenen for den sidste dag.

DAG

04.

Lokale  
handlinger for  
globale  
spørgsmål.



# Ankomst

**Formål:** Giv deltagerne tid til at ankomme og giv dem orientering om besøgene.

**Længde:** 20 minutter.

**Materiale:** Flipover med relevant information.

## Metode

### 1. Velkomst og ankomst

- Begynd den sidste dag af uddannelsen med en varm velkomst og kort introduktion.
- Gå en runde og spørg, hvordan alle sov, og om der er dukket noget op fra gårsdagens lektion, siden I sidst sagde farvel.
- Sørg for, at deltagerne har alle nødvendige oplysninger om dagens tidsplan, inklusiv destinationer for besøg, anslået tidspunkt for hjemkomst og eventuelle sikkerhedsretningslinjer.

### 2. Forberedelse af besøg:

- Forklar kort formålet med besøget, og understreg, at det er en mulighed for at observere og lære af lokale strukturer og organisationer, der aktivt arbejder hen mod inklusion og antiracisme.
- Tilskynd deltagerne til at nærme sig stedet med et åbent sind, nysgerrighed og en vilje til at engagere sig i de fællesskaber og individer, de vil støde på.

### 3. Afgang og transport:

- Organiser transport til besøgsdestinationerne på forhånd, så du sikrer, at alle deltagere får en behagelig og sikker rejse.
- Giv om nødvendigt deltagerne et overblik over rejseplanen og eventuelle stop undervejs for at øge deres forståelse af den lokale kontekst og betydningen af de steder, der besøges.

# Udflugter

**Formål:** At give deltagerne en mindeværdig og virkningsfuld oplevelse, der styrker deres engagement i antiracisme-arbejde. Tillad dem at være vidne til de lokale strukturers og organisationers indsats, og inspirer dem til at blive forandringsagenter i deres egne lokalsamfund.

**Længde:** Hele dagen.

**Materiale:** Telefoner.

## Metode

### 1. Retningslinjer til støtte for dig i planlægningsprocessen

- Du kan vælge en lokal relevant struktur eller organisation, der arbejder med inklusion og antiracisme, der skal besøges med gruppen.
- Faciliter guidede ture, præsentationer eller interaktive sessioner ledet af kyndige repræsentanter fra hver besøgte organisation.
- Tilskynd deltagerne til aktivt at engagere sig i diskussioner, stille spørgsmål og reflektere over det arbejde, der bliver fremvist.
- Giv deltagerne tilstrækkelig tid til at udforske stedet, interagere med personale eller støttemodtagere og observere den praktiske implementering af antiracisme-initiativer.

### 2. Refleksion og diskussion

- Efter hvert besøg skal du samle deltagerne til refleksion og diskussionssessioner.
- Giv deltagerne mulighed for at dele deres observationer, tanker og følelser vedrørende det arbejde, de var vidne til, og dets indvirkning på samfundet.
- Tilskynd deltagerne til at diskutere potentielle anvendelser af disse erfaringer i deres eget liv og lokalsamfund, fremme dialog og idéudveksling mellem gruppen.

### 3. Afslutning og hjemrejse

- Afslut hvert besøg med at udtrykke taknemmelighed over for de besøgte organisationer og deres repræsentanter for at dele deres værdifulde arbejde og indsigt.
- Opsummer kort de vigtigste ting fra besøget og fremhæv relevansen af disse erfaringer i den bredere kontekst af inklusion og antiracisme-bestræbelser.
- Organiser transport til hjemrejsen, og sikring af deltagernes sikkerhed og komfort.
- Hvis det er passende, arranger en sidste refleksion og diskussionssession for at afslutte denne del af undervisningen.



# Afsluttende feedbacksession

**Formål:** At skabe et rum, hvor deltagerne kan reflektere over de 4 dages undervisning; Indsamle relevant feedback til tilpasninger og ændringer i uddannelsens struktur og indhold.

**Længde:** 30 minutter.

**Materiale:** Malertape, kort med symboler.

## Metode

### 1. Forberedelse

- Indret rummet ved at dele gulvet i fire firkanter ved hjælp af to strimler malertape.
- Tegn et andet symbol på hvert kort for at repræsentere feedback-emnerne:
- En lyspære kan symbolisere, hvad deltagerne har lært, eller de øjeblikke, der står stærkest.
- Et ulykkeligt ansigt kan symbolisere noget, deltagerne ikke kunne lide ved uddannelsen, hvilket indikerer områder, der kan forbedres.
- En kuffert symboliserer den viden eller de erfaringer, deltagerne finder værdifulde og vil tage med sig.
- Tre prikker "... " symboliserer prompten "Andet, jeg gerne vil sige", for at deltagerne kan give yderligere feedback.
- Placer kortene med symboler i hver respektive firkant.

### 2. Introduktion

- Saml alle deltagere og informer dem om, at I er på vej ind i den sidste del af undervisningen, som involverer at give feedback.
- Bed deltagerne om at rejse sig og forklar, at I vil bevæge jer sammen gennem de malertape-inddelte firkanter for at indsamle feedback til hvert emne.

### Indsamling af feedback

- Begynd med den første firkant og stå sammen med gruppen i den firkant.
- Forklar symbolet og det tilsvarende feedback-emne, såsom lyspæresymbolet for læringsøjeblikke.
- Tilskynd deltagerne til at dele deres tanker, oplevelser og øjeblikke, som de fandt mest oplysende under uddannelsen.
- Lyt aktivt til deres feedback, så deltagerne kan udtrykke sig uden afbrydelser.

- Flyt jer gennem alle fire felter: Efter at have indsamlet feedback for den første firkant, skal du flytte til den næste firkant og gentage processen for symbolet og feedback-emnet, der er knyttet til det felt.
- Fortsæt denne proces, indtil der er indsamlet feedback for alle fire felter, der dækker alle feedback-emnerne.

### **Deltagerengagement**

- Gennem hele feedbackindsamlingsprocessen, engager dig aktivt med deltagerne. Skab et sikkert og ikke-dømmende miljø, hvor deltagerne kan udtrykke deres meninger og erfaringer.

### **Facilitatorfeedback**

- Når der er indsamlet feedback fra deltagerne, skal du give din egen feedback til gruppen og anerkende deres engagement, indsigt og bidrag.
- Udtryk taknemmelighed til deltagerne for deres tid, åbenhed og engagement i antiracisme-uddannelsen.

### **Konklusion**

- Afslut feedbacksessionen med at opsummere de diskuterede hovedpunkter og feedback modtaget for hvert emne.
- Fremhæv værdien af deltagerfeedback og udtryk dit engagement i at inkorporere deres forslag i fremtidige undervisninger og initiativer.
- Tak dem for deres deltagelse gennem disse fire dages undervisning, og lad dem vide, hvordan de kan komme i kontakt med dig for eventuelle fremtidige tiltag.

**Bilag A: Opgaveark - Skæbneposen**

**Bilag B: Input: Diskrimination: Individuel,  
Institutionel, Strukturel**

Begreber og definitions-udklip

**Bilag C: Jernbanerefleksioner: En rejse i  
antiracisme og civilt mod**



## Uddannelse i antiracisme og civilt mod

# Opgaveark: Skæbneposen

Forestil dig, at du vågner i morgen tidlig, og den karakteristik, der vises på kortet, bliver en del af din identitet. Alt andet forbliver det samme.

Forestil dig, hvordan dit liv ser ud nu, og hvordan det kunne blive. Tænk over, hvad du skal ændre, og hvordan andre ville reagere på denne forandring.

Prøv at besvare følgende spørgsmål fuldt ud og ærligt: Hvordan ville dit liv ændre sig med din nye identitet? Angiv mindst fem ændringer.

**Ville dine holdninger eller adfærd ændre sig og hvordan?**

**Prøv at forudsige, hvordan andre ville reagere på din nye identitet. Overvej især reaktionerne fra din familie, venner, kolleger og resten af samfundet.**

**Tror du, at din position på arbejdet og i samfundet ville være højere eller lavere?**

**Er der noget, du som ny person, kan tilbyde samfundet; noget du ikke kunne tilbyde før?**

**Forventer/har du brug for noget fra andre; noget du ikke havde brug for før?**

**Vil det være nemmere eller sværere for dig at bo på dit valgte sted sammenlignet med den situation, du oplevede før?**

**Tror du, du kunne blive glad i dit nye liv?**

# Input: Diskrimination: Individuel, Institutionel, Strukturel

## Sæt A (koncepter)

**Racisme**

**Strukturel  
diskrimination**

**Individuel  
diskrimination**

**Klassisk  
racisme**

**Institutionel  
diskrimination**

**Neoracisme  
(kulturel  
racisme)**

## Uddannelse i antiracisme og civilt mod

### Sæt B: Definitioner

#### Racisme

\_\_\_\_\_ beskriver den uretfærdige behandling, som individer oplever i personlig interaktion med andre, baseret på deres køn, etnicitet eller andre gruppekaraktistika, ofte som følge af forudindtagethed, fordomme eller stereotyper.



#### Strukturel diskrimination

\_\_\_\_\_ beskriver de gennemgående og dybt rodfæstede diskriminerende mønstre og praksisser, der eksisterer på tværs af forskellige sociale, økonomiske og politiske systemer, hvilket fører til ulige resultater og muligheder for forskellige grupper.



#### Individuel diskrimination

\_\_\_\_\_ er, når mennesker bliver behandlet forskelligt, dømt eller udelukket som separate, forenede grupper baseret på fysiske eller kulturelle karakteristika som hudfarve, oprindelse, sprog eller religion. Disse egenskaber kan være reelle eller indbildte.



#### Klassisk racisme

\_\_\_\_\_ hævder ulighed og mindreværd mellem grupper af mennesker baseret på påståede biologiske forskelle.



#### Institutionel diskrimination

\_\_\_\_\_ beskriver diskriminerende praksis, politikker eller procedurer indlejret i organisationer eller institutioner, som resulterer i forskelsbehandling, ulemper eller barrierer for individer eller grupper baseret på deres køn, etnicitet eller andre gruppekaraktistika.



#### Neoracisme (kulturel racisme)

I \_\_\_\_\_ er ulighed og mindreværd mellem grupper af mennesker forsøgt retfærdiggjort af påståede forskelle mellem "kulturer".



## Uddannelse i antiracisme og civilt mod

### Jernbanereflektioner: En rejse i antiracisme og civilt mod

*Tilpasning af EURO-RAIL A LA CARTE (Kompas. 2006)*

*"Forestil dig, at du skal ud på en naturskøn togrejse, og du har en kupé med tre tomme sæder. **Vælg venligst tre personer, du ville være mest interesseret i at dele din rejse med.** Efterfølgende skal du reflektere over dine valg i en gruppe, og overveje hvilke faktorer, der har påvirket din beslutning.*



**Bemærkning til deltagere:** Gå til denne aktivitet med åbenhed og en vilje til at undersøge dine egne forudindtagede holdninger. Det handler om at udforske opfattelser og engagere sig i begrebet antiracisme på en personlig og praktisk måde. Din ærlighed og respekt for alle fortællinger er afgørende. Husk kun at dele dit perspektiv og ikke at tale for andre.

1. En kvinde, der bærer et tørklæde, holder to legesyge småbørn, mens hun nynner en vuggevise.
2. En person i militæruniform, der kigger eftertænksomt ud af vinduet.
3. En livlig teenager med lyserødt hår og ansigtspiercinger, der tegner i en stor notesbog.
4. En skarpt klædt forretningsmand, der klukker ved en podcast.
5. En østasiatisk mand, optaget af en bog om kunstig intelligens.
6. En ung sort mand skriver poesi, hans notesbog er fyldt med vers og kruseduller.
7. En gravid kvinde læser et slidt eksemplar af 'What to Expect When You're Expecting'.
8. Et ældre ægtepar, der deler en iPad, er opslugt af et ophedet spil skak.
9. En kunstnerisk person iført en trøje, hvorpå der står "Latinx", bærer på en portefølje med farverige vægmalerier og graffitikunst.
10. En teenager med et klimabadge, der læser en bog om miljøvidenskab.
11. En midaldrende sydasiatisk kvinde, der nyder et hjemmelavet måltid, og tilbyder et smil til nysgerrige tilskuere.





## Uddannelse i antiracisme og civilt mod

### Jernbanerefleksioner: En rejse i antiracisme og civilt mod

12. En klovn uden for arbejdstid i afslappet påklædning, men stadig iført ansigtsmalingen, som læser et komediemanuskrift.
13. En muskuløs person med tatoveringer, som stille mediterer med en rosenkrans i hånden.
14. En androgyn person iført en LGBTQIA+ rettigheds-T-shirt, tabt i en bog om kønsforskning.
15. En med en punkrock-æstetik, der bladrer gennem et blad om DIY-kultur.
16. En mand, der beder stille, med et sæt bedeperler.
17. En person med vitiligo (autoimmun lidelse, der får hudpletter til at miste pigment eller farve) skitserer designs til en modelinje i deres skitsebog.
18. En drag queen i farverig kjole gennemgår noter til en kommende forestilling.
19. En indiansk aktivist, der noterer noter til en tale om indfødtes rettigheder.
20. En person med Downs syndrom organiserer et ringbind fyldt med teatersedler og noder.
21. En synligt gravid transmand, der læser et forældremagasin.
22. En ældre østasiatisk kvinde, der strikker en livlig sweater, og kigger af og til op for at observere landskabet.
23. En kørestolsbruger diskuterer adaptive sportsstrategier på et videoopkald.
24. En hvid mand læser en bog med titlen 'Understanding Privilege'.
25. En ung kvinde i træningsudstyr, nipper til en smoothie og scroller gennem en wellness-blog på sin telefon.

# Evaluering og politiske anbefalinger

## Indledning

### **Teoretisk baggrund for fordomme, diskrimination og racisme**

Historisk og politisk er racisme og diskrimination indlejret i de samfundsstrukturer, der ligger til grund for kolonialisme, imperialism, kapitalisme og økonomisk udnyttelse. Kolonialismen etablerede racehierarkier, der retfærdiggjorde udnyttelse og systemiske uligheder. Postkolonialisme fremhæver varige virkninger som økonomisk afhængighed og social splittelse, forværret af kapitalistiske systemer, der prioriterer profit frem for egenkapital. Imperialisme og kapitalisme forstærker globale race- og økonomiske hierarkier, mens det østeuropæiske eksperiment med ægte socialisme også stod over for strukturel diskrimination, på trods af sine lighedsideal.

Den teoretiske baggrund for fordomme, diskrimination og racisme er forankret i socialpsykologi, sociologi og kritisk raceteori. Fordomme refererer til forudfattede meninger eller holdninger til individer eller grupper. Teorier som social identitetsteori forklarer fordomme som en måde for individer at øge selvværd ved at favorisere deres in-group og marginalisere out-grupper (Tajfel & Turner, 1979). Tilsvarende hævder den autoritære personlighedsteori, at visse personlighedstyper er mere tilbøjelige til at tænke fordomme på grund af rigide, hierarkiske verdenssyn (Adorno, Frenkel-Brunswik, Levinson, & Sanford, 1950). Racisme udvider fordomme ved at indlejre disse partiske overbevisninger i sociale strukturer og magtforhold, som udforsket i kritisk raceteori undersøger, hvordan race og racisme krydser lov, kultur og politik for at fastholde ulighed (Delgado & Stefancic, 2017).

Diskrimination, den adfærdsmæssige manifestation af fordomme, opstår, når individer eller grupper behandles uretfærdigt baseret på karakteristika som race, køn eller etnicitet. Dette kan være eksplicit, såsom gennem adskillelse eller ulige behandling, eller implicit, forekommende subtilt gennem ubevidste skævheder eller systemiske uligheder. Teorier som strukturel diskrimination understreger, hvordan racisme og fordomme er institutionaliseret i samfundet, hvilket påvirker love, politikker og praksis, der forfordrer visse grupper (Bonilla-Silva, 2017). Disse rammer fremhæver, hvordan racisme ikke blot er en individuel skævhed, men et bredere socialt fænomen, der reproducerer magtubalancer og begrænser muligheder for marginaliserede grupper.

Fordomme, diskrimination og racisme har alle deres grundlag i gruppeadfærd og psykologi. Med start i tidlig socialisering og en fortsættelse gennem hele livet, etablerer ethvert menneske relationer til andre mennesker i løbet af deres levetid. Mennesker forbundet af relationer baseret på lignende geografi, interesser eller mål danner grupper. Ud fra "kendskab, tilknytning og præference" bliver vi medlem af en gruppe og identificerer os med lighederne mellem medlemmerne.

Disse processer skaber en mere eller mindre stærk gruppeidentitet (Allport, 1954, citeret af Brewer, 1999).

# Evaluering og politiske anbefalinger

## Indledning

Forbindelsen mellem medlemmerne af en gruppe kan også styrkes ved at udvikle holdninger til og fremhæve forskelle i forhold til andre grupper (ibid.)

Som en summarisk vurdering af medlemmer af en "outgruppe" udgør disse holdninger og forenklinger fordomme. Brugt som en gruppestyrkende mekanisme opfattes den anden gruppe og dens medlemmer som underlegne i forhold til deres egne; udgør således en form for racisme, defineret som overbevisningen om, at forskellige etniske baggrunde er knyttet til særskilte karakteristika, evner eller kvaliteter, især for at skelne dem som underlegne eller overlegne i forhold til hinanden.

### **Antidiskriminationsuddannelse i teori og praksis**

Antidiskriminationsuddannelse er i teorien designet til at uddanne enkeltpersoner og organisationer i at genkende, forstå og imødegå skævheder, der fører til diskriminerende adfærd. Uddannelsen dækker typisk forskellige former for diskrimination, herunder dem baseret på race, køn, alder, seksuel orientering og handicap. Det teoretiske grundlag for en sådan uddannelse kan trække tråde til kritisk raceteori, socialpsykologi, kulturel kompetence og juridiske rammer. Den har til formål at fremme bevidstheden om ubevidste skævheder, strukturelle uligheder og de juridiske konsekvenser af diskriminerende handlinger. Målet er at skabe et inkluderende miljø, hvor mangfoldighed respekteres, og lige muligheder gives til alle. I praksis varierer uddannelse mod forskelsbehandling i dens effektivitet og anvendelse. Mange organisationer implementerer workshops, seminarer eller e-læringsmoduler for at løse specifikke problemer som chikane, skævhed og ulighed. Interaktive øvelser, rollespil og scenarier i det virkelige liv bruges ofte til at hjælpe deltagerne med at identificere og afbøde diskriminerende adfærd. Men selvom uddannelse kan øge bevidstheden, afhænger dens virkning i høj grad af faktorer som kvaliteten af uddannelsen, organisatorisk engagement, opfølgende handlinger og den bredere kulturelle kontekst. Uden vedvarende indsats og systemiske ændringer kan antidiskriminationsuddannelse alene kæmpe for at opnå langvarig adfærdsændring. Det fungerer således bedst, når det er integreret i en omfattende strategi for mangfoldighed, retfærdighed og inklusion.

# Evaluering og politiske anbefalinger

## Indledning

### Voksenuddannelsens rolle

At fremme inklusivitet og social retfærdighed i forskellige læringsmiljøer er afgørende for at inkludere antidiskriminationstræning i voksenuddannelse. Et vigtigt aspekt af denne uddannelse er fokus på at øge bevidstheden om ubevidste skævheder og stereotyper. Voksne har generelt indgroede skævheder, som er lært fra den tidlige barndom, der afspejler de diskriminerende strukturer i vores samfund, og som kan manifestere sig i subtil diskriminerende adfærd. Gennem interaktive workshops, reflekterende diskussioner og casestudier opfordres deltagerne til at genkende deres egne fordomme og forstå, hvordan de påvirker interaktioner med andre. Ved at adressere disse ubevidste skævheder bliver voksne elever mere bevidste om vigtigheden af at skabe retfærdige miljøer og får praktiske værktøjer til at modvirke diskrimination i både personlige og professionelle sammenhænge.

Et andet nøgleaspekt er vægten på den praktiske anvendelse af principperne om bekæmpelse af forskelsbehandling. Voksenundervisning involverer ofte elever med forskellige baggrunde, så uddannelsen skal skræddersyes til specifikke faglige eller sociale sammenhænge, såsom arbejdspladsen, samfundsgrupper eller offentlige institutioner. Rollespilscenarier, juridiske rammer og konfliktløsningsteknikker bruges almindeligvis til at udstyre deltagerne med strategier til at reagere på diskriminerende hændelser i virkelige situationer. Derudover er det vigtigt at fremme en forpligtelse til kontinuerlig læring og refleksion, da bekæmpelse af diskrimination kræver en vedvarende indsats. Ved at gøre antidiskriminationstræning relevant for deres daglige liv, er voksne elever mere tilbøjelige til at anvende det, de har lært, på meningsfulde måder.

Antidiskriminations- og antiracismetræningen adresserer de psykologiske og sociologiske mekanismer ved at forklare disse mekanismer, demonstrere deres virkninger og praktisere alternativ adfærd samt tage handling for at multiplicere disse læringer ud over træningen. Inden for ACCT-uddannelsen tager vi deltagere med forskellige baggrunde gennem en læringsproces, der starter med at forklare teori og baggrunde for diskrimination, går over til at demonstrere ikke-diskriminerende praksis og kulminerer i at praktisere ikke-diskriminerende kommunikation og at handle mod diskrimination.

# Evaluering og politiske anbefalinger

## Indledning

A diagram with a red background and white text. It lists the functions of ACCT training: explains, demonstrates, practices, and co-creates/takes action.

**ACCT Anti-Discrimination and Civil Courage Training**

**explains**  
the psychological and sociological mechanisms behind discrimination and anti-discriminatory action

**demonstrates**

- that group strength does not require ingroup / outgroup behaviour
- inclusive ways of strengthening identity
- the effect of prejudice on our communication
- the reception of such communication by members of the prejudiced group

**practices**

- reflection on own biases and own experiences of discrimination
- alternative ways of communicating about diversity, difference and inclusion

**co-creates and takes action** against discrimination and racism

*Figur 1. Funktioner opfyldt af ACCT læseplan.*

# Evaluering og politiske anbefalinger

## ACCT læseplan i praksis

### Oversigt over læseplanen

ACCT-læseplanen er blevet omhyggeligt udviklet som en fire-dages træningsguide, der giver en struktureret ramme for dyb udforskning og læring. Hver dag er omhyggeligt designet til at bygge videre på den foregående, hvilket giver deltagerne mulighed for at dykke ned i kritiske emner, engagere sig i meningsfulde diskussioner og udvikle strategier til at skabe varig forandring.

En af de vigtigste styrker ved denne læseplan er dens vægt på at fremme et mangfoldigt og inkluderende læringsmiljø. Den er designet til at blive afviklet med en blandet gruppe af deltagere bestående af POC (*people of color*) samt hvide deltagere. Denne bevidste mangfoldighed skaber mulighed for dialog, fælles perspektiver og en dybere forståelse af kompleksiteten af racisme og forskellige former for diskrimination.

I løbet af de fire dages træning vil deltagerne have mulighed for at deltage i virkningsfulde aktiviteter, reflekterende øvelser og gruppediskussioner. Ved at skabe et trygt og inkluderende rum kan deltagerne udforske deres egne skævheder, udfordre stereotyper og udvikle empati og forståelse på tværs af samfundsmæssige skel.

Læseplanen dækker en bred vifte af emner, herunder forståelse af privilegier, anerkendelse af skævheder, undersøgelse af systemisk racisme, fremmelse af allieret forbund og fremmelse af borgermod. Det tilskynder deltagerne til kritisk at analysere deres egne overbevisninger og antagelser, og giver dem værktøjerne til at afmontere racisme og diskrimination i deres personlige og professionelle liv.

DAY	DAY	DAY	DAY
<b>01.</b>	<b>02.</b>	<b>03.</b>	<b>04.</b>
Becoming a Group. Defining our Work.	Finding Commonalities. Showing Courage.	Inner Reflections. Taking Action.	Local Actions for Global Questions
Welcome & Orientation	Arrival & Orientation	Arrival & Orientation	Arrival
Postcard Connection	Common Threads	All Those, Who	Site Visit
Workshop Guidelines	Introduction: Forum Theatre	Train Journey	Final Feedback Session
Crossing The Line	Columbian Hypnosis	Stop Rumours	
Intention & Effect	Image Of The World	Presentation: Registering Discriminatory Incidents	
Bag Of Destiny	Forum Theatre	Toaster, Blender & Washing Machine	
Reality Show	Guided Breath	Civic Courage Styles	
Step In, Step Out	Reflection & Feedback	Digital Civic Courage	
Input: Discrimination		Feedback	
Dice Game			
3 Finger Feedback			

**Figur 2. Oversigt over ACCT læseplan. Se træningsmanualen for en uddybende læseplan.**

# Evaluering og politiske anbefalinger

## Tilpasninger til lokale samfundsmæssige sammenhænge

Deltagernes sociale kontekst og behov: Læseplanen blev tilpasset den lokale kontekst, historie såvel som til de forskellige lokale grupper og følsomhed samt disposition over for spørgsmålene om diskrimination og racisme. Den lokale tilpasning og kvaliteten af eventuelle træningslektioner er hvert lands projektpartners ansvar. I det følgende giver vi et overblik over partnernes erfaringer, tilpasninger og problemstillinger ved implementering af ACCT-læseplanen.

Ved at evaluere disse erfaringer inkluderer vi anbefalinger til undervisere til fremtidige tilpasninger af læseplanen i næste kapitel.

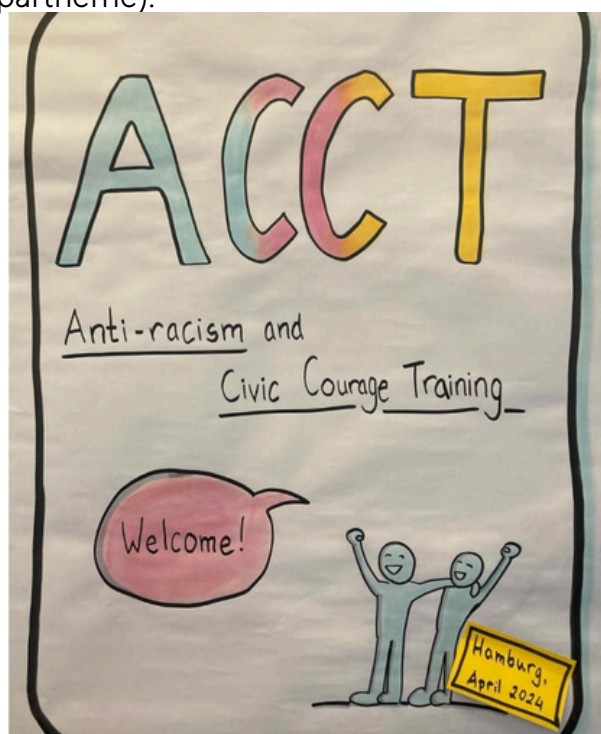
### **Perspekt Initiative, Hamborg, Tyskland**

I overensstemmelse med anbefalingerne i vurderingsrapporten var målgruppen for ACCT-uddannelsen i Hamborg unge med tysk, tyrkisk eller anden baggrund og afspejlede således mangfoldigheden i samfundet, landet og regionen. Deltagerne var mellem 18 og 27 år.

Deltagerne blev udvalgt for at øge kontakten mellem forskellige grupper og fordi mange af dem er unge POC (*people of color*), som oplever racisme i deres hverdag, og andre unge, der ikke oplever samme grad af diskrimination, for at arbejde med fælles identiteter samt med borgermod og forståelse.

Træningsuddannelsen blev udført af undervisere udvalgt fra organisationens pulje af kvalificerede antiracismeundervisere og som selv er POC. To af dem deltog i multipliu-uddannelsen (en træningskonference for alle partnerne).

**Figur 3. ACCT-lokaluddannelse i Hamborg blev gennemført i april 2024**

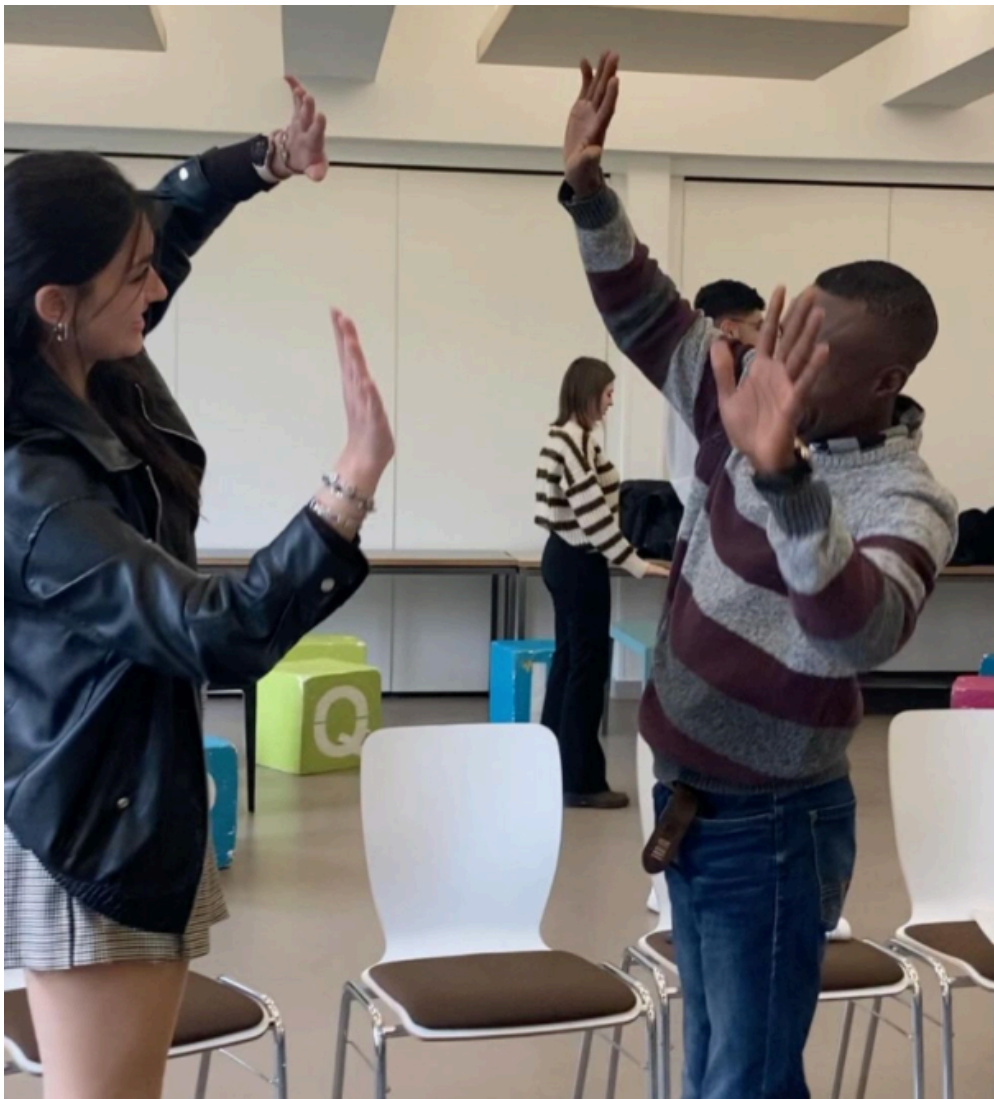


# Evaluering og politiske anbefalinger

## Tilpasninger til lokale samfundsmæssige sammenhænge

### Tilpasninger

Emner og følsomme hensyn blev tilpasset til at afspejle lokale forhold. Nogle eksempler blev ændret i metoderne, og tidsplanen blev ændret for at passe med det praktiske i seminarlokalet og frokosten, samt tilgængeligheden af partnerorganisationers besøg på stedet.



*Figur 4. Interaktive øvelser er i centrum for alle ACCT-aktiviteter.*



# Evaluering og politiske anbefalinger

## Tilpasninger til lokale samfundsmæssige sammenhænge

### Imagina, Alora, Spanien

Målgruppen for ACCT-uddannelsen i Alora blev tilpasset lokale behov, der afviger fra anbefalingerne i vurderingsrapporten.

At skabe synergier med den løbende indsats for at bekæmpe diskrimination på lokale skoler, teenagere mellem 15 og 16 år fra en gymnasieskole, med ""vanskelige præstationer" og episoder med diskrimination på daglig basis.

Træningen blev gennemført af erfarne undervisere, hvoraf en deltog i multiplier-uddannelsen (en træningskonference for alle partnerne).

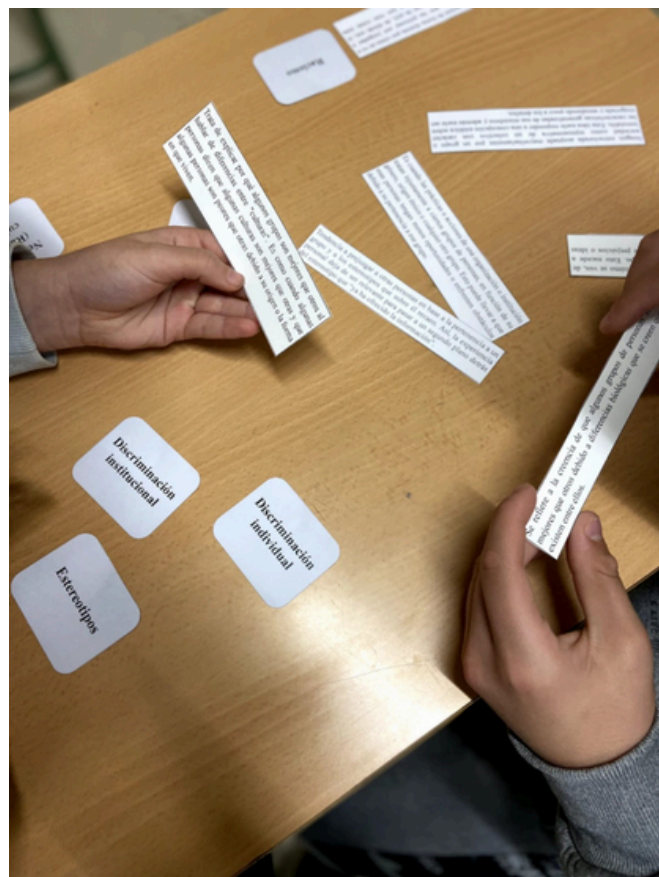
### Tilpasninger

Sproget i begreberne og definitionerne blev tilpasset til den yngre målgruppe.

Aktiviteterne blev derfor forklaret på en lettere måde.

Nogle aktiviteter skulle forkortes, da den afsatte tid i læseplanen ikke var tilstrækkelig til at dække hele indholdet med deltagergruppen.

Specifikt at skulle øge bevidstheden og forklare grundlæggende begreber var væsentligt mere tidskrævende med den yngre demografi end forventet ved brug af en mere voksen læseplan.



**Figur 5. Tilpassede definitioner i ACCT-uddannelsen i Alora, Spanien.**

# Evaluering og politiske anbefalinger

## Tilpasninger til lokale samfundsmæssige sammenhænge

### Association on Refugees and Migrants i Bulgarien, Sofia, Bulgarien

Målgruppen for ACCT-uddannelsen i Bulgarien var studerende i alderen 13-18 og unge voksne med forskellige køn og fra forskellige etniske, sociale og økonomiske grupper. Deltagerne blev udvalgt til at repræsentere forskellige grupper fra det bulgarske samfund. Udvalget af undervisere var i overensstemmelse med deres tidligere engagement i spørgsmålene om diskrimination og racisme, såvel som i henhold til deres undervisningsevner, viden og erfaring på området. To af de tre undervisere, der gennemførte implementeringen, deltog i multiplifier-uddannelsen i Berlin (en træningskonference for alle partnerne).

### Tilpasninger

Læreplanen blev fulgt, selvom der blev lagt mere vægt på at opbygge og opgradere deres bevidsthed om spørgsmålene om diskrimination og racisme og på deres evne til aktivt at fremme antidiskrimination og antiracisme, med afsæt i deres egne dispositioner, holdninger og adfærd. Her blev den sociale kontekst og elevernes behov afspejlet. Læseplanen blev således tilpasset den lokale kontekst, historie samt til de forskellige lokale gruppers følsomhed og indstilling til spørgsmålene om diskrimination og racisme. Nogle af øvelsernes kontekster og højdepunkter blev ændret, hvilket var en mere relevant reference til de lokale behov.

### Crossing Borders, København, Danmark

Målgruppen for ACCT-uddannelsen i København blev valgt til at være gymnasieelever som anbefalet i vurderingsrapporten, da CB mest arbejder med at engagere unge til dialog hos CB. Organisationen valgte at samarbejde med et eksisterende skoleworkshopprogram for at garantere deltagelse. Uddannelsen blev derefter gennemført med elever i 10. klasse (40 deltagere, i gennemsnit 16-årige). Kønssammensætningen var omkring 40 % mandlig identificerende, 40 % kvindelig identificerende og 10 % kønsneutral.

Mere end én underviser deltog i multiplifier-uddannelsen i Berlin. CB sætter en ære i mangfoldighed. Alle fire undervisere, der deltog i Berlin, kommer enten fra lande fra det globale syd (Egypten, Libanon, Nepal) og/eller har erfaringer med diskrimination (religiøs minoritet, racebaseret gruppe, LGBTQIA+ samfund). De var alle fire facilitatorer undervejs i den lokale uddannelse. Vi havde også en underviser med etiopisk-italiensk baggrund, en underviser med tyrkisk baggrund samt en dansk kvinde og en kvinde fra Tyskland, der deltog. CB havde i alt otte facilitatorer, selvom ikke alle var til stede i alle 4 dage. CB havde 2-4 timers møder før hver lokal undervisningsdag, hvor de ville gennemgå læseplanen, gennemgå metoderne og forberede, hvem der skulle være hovedfacilitator og fordele ansvaret.

# Evaluering og politiske anbefalinger

## Tilpasninger til lokale samfundsmæssige sammenhænge

CB brugte også denne tid til at tilpasse metoderne til den lokale kontekst og til gruppen. Undervisere blev også bekendt med ACCT-rapporten om diskrimination og onlineressourcer samt videoer om antiracisme og civilmod.

### Tilpasninger

Læseplanen blev fulgt, men tilpasset til at afspejle grupper negativt påvirket af racisme i Danmark og niveauet af offentlighedens bevidsthed om diskrimination i målgruppen. Yderligere instruktioner, input og udredningsspørgsmål blev tilpasset aldersgruppen. Den danske partner besluttede at afvige fra det kompakte pensum og delte det op i fire undervisningsmoduler gennemført ved forskellige lejligheder over 4 uger.

Dette trin blev taget for at imødekomme elevernes og partnerskolens behov. Partneren reflekterede over, at mange tekniske termer eller store teoretiske begreber var svære for deltagerne at engagere sig i.

**Figur 6. Gymnasieelever, der deltager i ACCT-uddannelsen i København, Danmark.**



# Evaluering og politiske anbefalinger

## Tilpasninger til lokale samfundsmæssige sammenhænge

### **Dla Ziemi, Lublin, Polen**

Målgruppen for ACCT-uddannelsen i Lublin, Polen blev valgt fra et sted, der er særligt udsat for udfordringer, som ACCT-projektet omhandler:

Miljøet omkring det frivillige arbejderkorps, på grund af dets særlige forhold og af tilstedeværelsen af ukrainske unge, såvel som beliggenheden i den lille by Radzyn Podlaski, er programmet Voivodeship Lublin et sted, der er udsat for udfordringerne i ACCT-projektet.

Deltagerne var en gruppe polske og ukrainske teenagere i alderen 16-18 år, der opholdt sig i Polen på grund af krigen i Ukraine. Disse unge studerer til daglig ved det frivillige arbejderkorps i den lille by Radzyn Podlaski i Lublin-regionen. De er enten fra vanskelige familiebaggrunde (især polske deltagere), eller ukrainske unge, der er sendt på kostskoler fra det krigsramte Ukraine og passet op af tutorer. Denne gruppe er meget forskelligartet, da de kommer fra både store byer (Kiev) og små byer og fra familier med forskellig social status. Den polske partner valgte dette sted, fordi det er en lillebitte by, hvor unge mennesker enten regelmæssigt er vidne til diskrimination eller bliver diskrimineret imod. I bevidstheden om de uddannelsesmæssige vanskeligheder arbejdede partneren med en interkulturel assistent. En af underviserne deltog i alle ACCTs træningskonferencer og møder og deltog også i uddannelsen i Berlin. Den anden person er en flygtning, ramt af krigen i Ukraine tilbage i 2014, og er medlem af holdet. Hun er uddannet fra Intercultural Assistants-skolen som en del af aktiviteterne i foreningen. Hun arbejder til daglig med polske og ukrainske unge, og har ansvaret for at støtte forældre og god kommunikation. Olga beskæftiger sig dagligt med unges uddannelsesmæssige problemer.

### **Tilpasninger**

ACCT-læseplanen blev tilpasset den lokale kontekst, såsom samfundets mangfoldighed og de særlige grupper, der er berørt af diskrimination og racisme i Polen. Specifikt forenkledede partneren læseplanen for at imødekomme unge mennesker i den alder, der er identificeret ovenfor. ACCT-uddannelsen i Polen blev yderligere implementeret på to sprog og med sproglig facilitering for de mere vanskelige koncepter. Eksempler blev tilpasset for at relatere direkte til deltagergruppen. Definitioner blev forenklet for at tilpasse sproget til de unges evner uden at undervurdere indholds niveauet.

# Evaluering og politiske anbefalinger

## Anbefalinger til ACCT-undervisere

Tilpasning af uddannelsen til de specifikke behov hos hver gruppe af deltagere er afgørende for at maksimere effektiviteten af læring, især i antidiskriminationstræning. Forskellige grupper bringer unikke oplevelser, perspektiver og udfordringer, der skal overvejes for at skabe en meningsfuld og virkningsfuld oplevelse. For eksempel kan en gruppe af virksomhedsmedarbejdere kræve uddannelse, der fokuserer på diskrimination på arbejdspladsen, mens en samfundsorganisation kan drage fordel af at forstå, hvordan diskrimination kommer til udtryk i offentlige tjenester. At skræddersy indholdet og leveringen til deltagerne sikrer, at undervisningen er relevant, engagerende og praktisk, hvilket giver eleverne mulighed for at koble materialet til deres virkelige oplevelser og udfordringer. Desuden skal mangfoldigheden af det faciliterende team afspejle mangfoldigheden af emnet og den deltagende gruppe, da erfaring former ekspertise og empati, alt imens de håndterer disse udfordrende emner. Dette var et vigtigt emne, som blev ført ud i livet af alle partnerorganisationer under implementeringen af ACCT-uddannelserne. Desuden har voksne elever forskellige læringsformer, baggrunde, niveauer af bevidsthed om samt egne erfaringer med hensyn til diskrimination. Under hensyntagen til sidstnævnte skal læringsgruppen til tider opdeles for at skabe sikrere rum for deltagere, som er POC (people of color). At tilpasse undervisningen under disse variabler fremmer inklusivitet i læringsmiljøet, hvilket gør indholdet tilgængeligt for alle. Desuden kan nogle deltagere have gavn af interaktive aktiviteter og rollespil, mens andre måske har brug for mere teoretiske diskussioner eller reflekterende øvelser. Ved at tilpasse undervisningen til gruppens specifikke karakteristika - såsom kulturelle, professionelle eller uddannelsesmæssige baggrunde - kan undervisere skabe et mere inkluderende og empatisk læringsmiljø, der sikrer, at alle deltagere føler sig set, respekteret og i stand til at engagere sig fuldt ud i materialet. Denne tilgang øger også fastholdelse og tilskynder til anvendelse af principper mod forskelsbehandling i hverdagen.

Sammenfattende kan følgende tilpasninger af ACCT-læseplanen være nyttige, når man arbejder med forskellige målgrupper:

### Sprogtilpasninger:

For at fremme forståelsen af læseplanens indhold kan der tages forskellige skridt for at støtte ikke-modersmålstalere og målgrupper med lavere sprogregistre:

- o Brug af let sprog gennem hele uddannelsen, især i teoridelen af læseplanen. Tilpasning af definitionerne og brug af variation af termer og antal omfattede termer kan yderligere lette forståelsen for disse målgrupper.
- o Tosproget afvikling af uddannelsen kan tilbydes, hvis to sprog er dominerende blandt deltagerne.
- o At stille sprogfacilitering til rådighed kan være et levedygtigt alternativ til at skabe en helt tosproget version af undervisningen.

# Evaluering og politiske anbefalinger

## Anbefalinger til ACCT-trænere

### Tidslinjetilpasninger:

Ofte er betingelserne for at gennemføre en 4-dages undervisningsplan på én gang ikke ideelle på grund af tid, sted eller andre omstændigheder. Følgende tilpasninger er blevet afprøvet af partnerne for at omgå sådanne forhold og muliggøre en vellykket ACCT-uddannelse:

- Forkort øvelsesindhold eller giv mere tid til det, så det fulde indhold kan modtages og forstås fuldt ud.
- Gennemfør uddannelsen ved separate lejligheder over en længere periode, dvs. en række undervisninger.

### Lokale sammenhænge:

- Tilpas eksempler og øvelser til at reflektere over lokale kontekster såsom mangfoldighed i samfundet og grupper, der er berørt af diskrimination og racisme, samt offentlighedens opfattelse af disse spørgsmål i den by, region eller land, hvor uddannelsen foregår.

I praksis kan de lokale sammenhænge overvejes i sammensætningen af facilitatorteamet til at omfatte

- lokale og nationale minoriteter.
- at gøre eksempler og valgte definitioner væsentlige for den lokale situation.
- vise bedste praksis for overvågning af aktiviteter fra eget land, hvis det er relevant, eller andre lande, hvis lokale og nationale initiativer er begrænsede.

## Referencer

Adorno, T.W., Frenkel-Brunswik, E., Levinson, D.J., & Sanford, R.N. (1950). *Den autoritære personlighed*. Harper & Brothers.

Allport, G. W. (1954). *Fordommens natur*. Addison-Wesley.

Bonilla-Silva, E. (2017). *Racisme uden racister: farveblind racisme og persistensen af racemæssig ulighed i Amerika*. Rowman & Littlefield Publishers.

Brewer, M. B. (1999). *Fordommens psykologi: Ingroup kærlighed eller outgroup had?* *Journal of Social Issues*, 55(3), 429-444. <https://doi.org/10.1111/0022-4537.00126>

Delgado, R., & Stefancic, J. (2017). *Critical Race Theory: An Introduction* (3. udgave). New York University Press.

Tajfel, H., & Turner, J.C. (1979). *En integrativ teori om konflikt mellem grupper*. *The Social Psychology of Intergroup Relations*, 33(47).