

“Ég er ekki rasisti, en...”

Skipulagning og framkvæmd námskeiða gegn
rasisma

Handbók fyrir leiðbeinendur/kennara



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



Um INAR verkefnið

Þessi handbók var skrifuð sem hluti af Erasmus+ verkefninu INAR (I'm not a racist, but...).

InterCultural Ísland leiddi verkefnið, en það miðar að því að ná til fullorðinna þátttakenda sem eru ósáttir eða andvígir þátttöku í námskeiðum gegn mismunun með því að veita stuðning og hugmyndir fyrir leiðbeinendur, sem gætu undir venjulegum kringumstæðum forðast eða litið framhjá þessum hópi.

Með því að ná til þessara einstaklinga með aðferðafræði sem er óhefðbundin, byggir á samvinnu og án ásakana, má gera ráð fyrir umbótum, bæði félagslegum og vinnutengdum, en handbókin býður upp á viðbót við námskeiðsform sem nú þegar eru til staðar.

INAR verkefnið tekst bæði á við félagslegt óréttlæti sem verður til við mismunun og fordóma og erfiðleikana innan stofnana þar sem einstaklingum mistekst að fylgja reglum gegn mismunun. Rótgrónir fordómar kalla á hegðun sem getur valdið miklum skaða, upplausn og streitu. Fyrir stofnanir getur mismunun einnig leitt til kostnaðarsamra skaðabótamála (beint eða óbeint).

Samstarfsstofnanir INAR verkefnisins eru (Project Partners):

InterCultural Ísland – Reykjavík, Ísland
Chancengleich in Europa e.V. – Dortmund, Þýskalandi
Coalition for Racial Equality and Rights – Glasgow, Skotlandi
Centrul Judetean de Resurse si Asistentia Educationala Vrancea – Focsani, Rúmeníu

Frekari upplýsingar um samstarfsaðila verkefnisins má finna í viðauka F, bls. 61.

Afrakstur verkefnisins

Í tvö ár, frá 2016-2018, hefur INAR verkefnið unnið að því að þróa úrræði líkt og þessa handbók, dæmi um námskeiðseiningar sem finna má í þessari handbók, myndbönd þar sem sjá má nokkrar æfingar úr námskeiðseiningunum framkvæmdar og Facebook leik hannaðan til að véfengja rangar eða villandi upplýsingar um innflytjendur og minnihlutahópa.

Myndband: https://youtu.be/5jRNqEoJp_Y

Facebook leikur: <https://apps.facebook.com/fb-quizzes/inar-test-quiz-version-3-dup>

Efnisyfirlit

Inngangur	bls.4
Dæmi um námskeiðseiningu	bls.9
Skref 1: Að setja markmið og hæfniviðmið	bls.18
Skref 2: Þróun námskeiðseiningar	bls.20
Þróun efnis og lykilhugtaka	bls.23
Kynþáttur og rasismi	bls.23
„þjóðmenning“ og staðalmyndir	bls.25
Mismunun og útilokun	bls.28
Hversdagsrasismi	bls.31
Skref 3: Framkvæmd námskeiðsins	bls.35
Vinna með ófúsum þátttakendum	bls.39
Skref 4: Námskeiðið metið	bls.46
Niðurlag	bls.47
Viðauki A: Orðskýringar	bls.48
Viðauki B: Dæmi um námskeiðseiningu	bls.52
Viðauki C: Gátlisti fyrir hönnun námskeiðs	bls.58
Viðauki D: Sniðmát til að útbúa eigin námskeið	bls.59
Viðauki E: Bingo spjald	bls.60
Viðauki F: INAR samstarfsaðilar	bls.61

Styrkur Framkvæmdastjórnar Evrópusambandsins við gerð þessarar útgáfu felur ekki í sér samþykki á innihaldi hennar en endurspeglar aðeins skoðanir höfunda og því ber Framkvæmdastjórnin enga ábyrgð á notkun efnisins sem hér er sett fram.

Inngangur

Stofnanir og vinnustaðir hafa margar og mismundandi ástæður fyrir því að vilja tryggja að starfsfólk þeirra hljóti fræðslu gegn fordómum og rasisma. Það er siðferðilega rétt. Rannsóknir sýna fram á að upplifun starfsmanna af rasisma er tengd ýmsum heilsufarsvandamálum, bæði andlegum og líkamlegum.¹ Einnig er ávinningur fyrir fyrirtækið sjálft, allt frá því að forðast lögfræðilegar áhættur til þess að lágmarka ágreining á vinnustað og því hafa stofnanir væntingar um að fræðslan muni leysa öll möguleg vandamál tengd rasisma, mismunun og fordómum. Hins vegar getur verið erfitt fyrir leiðbeinendur að koma til móts við þessar væntingar. Af mörgum ástæðum munu sumir þátttakendur vera ófúsir eða andsnúnir þátttöku á slíku námskeiði. Þeir gætu jafnvel látið í ljós fjandsamlega eða árásargjarna hegðun og truflað tækifæri annarra þátttakenda til að læra. Ef innihaldi slíks námskeiðs er komið illa til skila getur það í raun eflt fordómafull viðhorf hjá viðkomandi þátttakendum.

Þessi handbók er hönnuð fyrir leiðbeinendur sem hanna og framkvæma fræðslu gegn rasisma, mismunun eða fordómum. Markmið hennar er að veita leiðbeinendum stuðning við að gera námskeiðið eins gagnlegt og hægt er, þar með talið að hafa áhrif á ófúsa þátttakendur með aðferðum sem hafa sýnt sig að geti breytt viðhorfum. Megin áhersla handbókarinnar er á hversdagsrasisma, ólíkum birtingarmyndum hans og mikilvægi þess að takast á við hann.

Efni handbókarinnar er stutt af myndbandsefni sem sýnir framkvæmd sambærilegs námskeiðs og æfinganna sem lýst er í handbókinni.

Þið getið horft á myndbandið með því að skanna QR merkið hér að neðan.



Auk myndbandsins með dæmum af heilum námskeiðsdegi, voru myndaðar stuttar senur með hugmyndum að leiðum til að takast á við truflandi eða ógnandi hegðun á námskeiðinu. Hlekkir að þessum dæmum má finna í kaflanum um ófúsa þátttakendur (bls. 39).

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

Fyrir hvern er þessi handbók?

Þessi handbók er helst ætluð fyrir kennara eða leiðbeinendur sem eru með meðal eða mikla reynslu af því að halda námskeið eða fræðslu gegn rasisma, mismunun og fordómum.

Hún býður upp á aðferðir, æfingar og góð ráð við undirbúning og framkvæmd fræðslunnar, en er ekki ætluð sem tilbúinn ófrávíkjanlegur kennslupakki. Leiðbeinendur geta notað handbókina til að skipuleggja sína eigin námskeiðsáætlun, sérstaklega hannaða fyrir þann tiltekna hóp sem þeir ætla fræðsluna fyrir.

Nálganirnar sem hér eru settar fram eru viðeigandi fyrir breiðan hóp þátttakenda, en hafa verið valdar með blandaða hópa af fullorðnum einstaklingum í huga. Þetta myndi fela í sér til dæmis, starfsfólk á vinnustöðum eða hóp annarra fullorðinna þátttakenda. Í hópum sem þessum, munu einstaklingar hafa fjölbreytileg sjónarmið og reynslu.

Þessi handbók ætti að styðja þig við að:

- Setja viðmið gagnleg til að takast á við rasisma, mismunun og fordóma
- Velja verkefni og æfingar sem hannaðar eru með gagnreyndum aðferðum sem virka til að breyta viðhorfum
- Þróa/hanna nauðsynlegt fræðsluefni til að tryggja að þátttakendur skilji rasisma og mismunun og hvernig slík viðhorf hafa áhrif á líf fólks
- Að búa til hávandaða kennsluáætlun til að framkvæma hæfniviðmiðin
- Halda námskeið þar sem notaðar eru gagnreyndar aðferðir sem sýnt hefur verið fram á að virka í baráttunni gegn rasisma, mismunun og fordómum.

Þekking, færni og reynsla

Svo hægt sé að nota þessa handbók á áhrifaríkan hátt, þurfa leiðbeinendur að búa yfir viðeigandi þekkingu, kunnáttu og reynslu. Það hefur sýnt sig að ef þátttakendum finnst leiðbeinendur trúverðugir og þeir búi yfir sérfræðiþekkingu hefur námskeiðið frekar í för með sér hugarfarsbreytingu.²

Þekking

Vandamál tengd rasisma í eigin landi eða svæði

Lög gegn mismunun

Kenningar um og gegn rasisma

Færni

Ákveðni

Stjórnun ágreinings

Skýr samskipti

Reynsla

Hönnun og framkvæmd kennslu/þjálfunar

Umræðustjórnun um ögrandi viðfangsefni

Samskipti um álita mál milli þátttakenda með ólík sjónarmið

Þessi handbók getur líka verið nytsamleg fyrir byrjendur en í þeim tilfellum myndum við heldur mæla með að námskeið væru hönnuð og framkvæmd með stuðningi samstarfsmanneskju, sem hefur meiri þekkingu, færni og reynslu.

² McBride, M. (2015). What Works to Reduce Prejudice and Discrimination? A review of the evidence. Edinburgh: Scottish Government.

Hvers vegna áhersla á ófúsa/fordómafulla þátttakendur?

Þessi handbók ætti að vera gagnlegt stuðningsefni við skipulagningu og framkvæmd hverskyns fræðslu gegn rásisma, mismunun og fordómum fyrir breiðan hóp fólks, sérstaklega á vinnustöðum. Hins vegar er hér lögð sérstök áhersla á að ná til þátttakenda sem eru ófúsir til þátttöku.

Það eru nokkrar ástæður fyrir því hvers vegna það er afar mikilvægt fyrir þessa tegund fræðslu eða námskeiða:

- Andstaða við námskeið orsakast oft af augljósum eða undirliggjandi fordómum, sem þýðir að jafnvel þótt þessir þátttakendur gætu frekar þurft á auknum skilningi að halda en aðrir, þá munu þeir ekki hafa ávinning af því ef þeir taka ekki virkan þátt.
- Ófúsir þátttakendur geta sýnt af sér fjandsamlega hegðun fulla af fyrirlitningu, ögrun eða truflun sem hefur áhrif á möguleika annarra í hópnum til virkrar þátttöku.
- Viðbrögð leiðbeinenda/kennara við slíkri hegðun mun einnig hafa áhrif á hvernig aðrir í hópnum taka við innihaldinu, sérstaklega þegar kemur að stjórnun ágreinings og truflunar.

Út í gegnum þessa handbók (sérstaklega í hlutum þar sem unnið er með ófúsa þátttakendur á bls.39), munum við kanna aðferðir, tækni og atriði til að tryggja það að hægt sé að tengja við ófúsa þátttakendur með góðum árangri.

Hvernig virkar handbókin?

Handbókin setur fram hugmyndir að hönnun og framkvæmd áhrifaríkrar kennslu/þjálfunar gegn rasisma, mismunun og fordómum skref fyrir skref.

Skref 1: Að setja markmið og hæfniviðmið

Skref 2: Hönnun námskeiðseiningar

Skref 3: Framkvæmd námskeiðs

Skref 4: Mat námskeiðs

Í gegnum handbókina eru notuð tvö dæmi um námskeiðseiningar til að sýna dæmi um æfingar og efni sem hægt er að vinna með. Þessar námskeiðseiningar voru þróaðar af InterCultural Ísland og prófaðar af reyndum leiðbeinendum á þessu sviði sem vinna með öllum samstarfsstofnunum INAR verkefnisins.

Dæmið um námskeiðseiningu, sem vísað er til í gegnum handbókina er átta klukkustunda dagskrá (bls. 9), en fjögurra klukkustunda útgáfa er einnig sýnd sem dæmi um möguleika á styttra námskeiði (sjá viðauka B, bls. 52). Báðar einingarnar eru hannaðar fyrir notkun á vinnustaðanámskeiðum og hafa að geyma aðferðir sem eru áhrifaríkar við að ná til ófúsra þátttakenda, sem gætu verið skikkaðir til að taka þátt í námskeiðinu af vinnuveitanda sínum. Dæmi um mögulegar spurningar, athugasemdir og viðbrögð sem leiðbeinendur gætu staðið frammi fyrir á námskeiðinu eru gefnar upp til aðstoðar við undirbúning fyrir því að standa andspænis neikvæðum eða ögrandi þátttakendum.

Nálganirnar sem eru kynntar í þessari handbók eru byggðar á rannsóknarritum um hvað virkar best varðandi viðhorfsbreytingar sem snúa að rasisma, mismunun og fordómum og reynslu reyndra leiðbeinenda/kennara. Vísað er til þessara rita reglulega í handbókinni.

Í dæminu um námskeiðseiningu, sem sett er fram á næstu blaðsíðum er sérstaklega reynt að ná með áhrifaríkum hætti til allra þátttakenda (sérstaklega þeirra sem eru ófúsir til þátttöku) með hjálp:

- Samvinnu og virkra lærdómsleiða, sem gera þátttakendum kleift að fræða sig sjálfir og hugsa gagnrýnt
- Ámælislausrar nálgunar, sem kemur í veg fyrir að þátttakendur fari í vörn, líði eins og þeim sé ógnað, verði reiðir eða niðurlægðir
- Sérfræðiþekkingar leiðbeinanda á lykilhugtökum sem eru mikilvæg ef þátttakendur eiga að skilja og geta risið upp gegn rasisma
- Kennsluáferða og innihalds, sem styður við og þjálfar fjölmennarlega færni þátttakenda.

Dæmi um 8 stunda námskeiðseiningu

INAR námskeiðseining 1

Dæmi um 8 stunda vinnustaðanámskeið (10 kennslustundir)

Markmið: Að þátttakendur skilji hugtökin hversdagsrasismi og hversdagismismunun og geti sett þau í samhengi við sinn eigin vinnustað.

Markmið:

- Að minnka rasisma, mismunun og fordóma
- Að auka hæfni til að andmæla rasisma, mismunun og fordómum, bæði gagnvart einstaklingum sem upplifa slíka hegðun gagnvart sér og sjónarvottum sem geta sýnt samstöðu sína bæði í orði og verki
- Að þátttakendur skilji hugtökin hversdagsrasismi og hversdagismismunun og geti sett þau í samhengi við sinn eigin vinnustað.

Markmið: Hvað viltu að þátttakendur viti, skilji, æfi, o.s.frv.	Tími í mínútum	Aðferð	Efni
			Hugsanlegar spurningar/athugasemdir og viðbrögð
Að þátttakendur þekki faglegan bakgrunn þinn.	5 mín	Powerpoint eða annað til að fjalla um stofnun/félag/fyrirtæki þitt.	Glærur um félag eða stofnun sem þú vinnur hjá.
Að þátttakendur öðlist faglegt traust á þér og stofnun/félagi/fyrirtæki þínu.		Útskýrðu af hverju, hvernig og hvar þú og sú stofnun sem þú starfar fyrir hafið fengið þekkingu og reynslu af kenningum og framkvæmd í þjálfun gegn rasisma og mismunun.	Þátttakendur gætu viljað sönnun á sérfræðiþekkingu þinni.
Að tryggja faglegan trúverðugleika.		Hér er mikilvægt að þátttakendur sjái leiðbeinandann sem sérfræðing og ekki bara einhvern sem "finnst" að hlutirnir ættu að vera svona eða hinsegin.	
Að þátttakendur kynnist og finni til öryggis til að tjá sig innan hópsins	10 mín	Bingó leikurinn. Fólk gengur um með bingó blað og spyr hvert annað einfaldra persónulegra spurninga. Ef þeir fá jákvætt svar skrifa þeir nafn viðkomandi í reitinn.	Bingó blöð

<p>Að þátttakendur velti fyrir sér hvað “virðing” þýðir fyrir þeim og hvers konar hegðun sýni virðingarleysi.</p> <p>Að þátttakendur myndi tengingu á milli hegðunar og tilfinninga sinna.</p> <p>Að þátttakendur byrji að hugsa um ástæður fyrir því að þeir myndu ekki vilja vera séðir sem fólk sem sýnir öðrum virðingarleysi.</p>	35 mín	<p>Æfing A – Virðing og virðingarleysi</p> <p>Þátttakendur taka viðtal við sessunaut sinn. Leiðbeinandi segir til um hver talar við hvern.</p> <p>Eftir að hafa kynnt sig (ef viðkomandi þekkjast ekki úr vinnunni), spyrja þau eftirfarandi þriggja spurninga.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Hvernig hegðun finnst þér lýsa virðingarleysi? • Hvernig líður þér þegar þú upplifir eða verður vitni að virðingarleysi? • Hvers vegna heldur þú að fólk sýni öðrum óvirðingu? <p>Leyfið þörunum að tala saman í 10 mínútur, þörin kynna síðan svör viðmælenda sinna í 20 mínútur.</p> <p>Ræðið í 5 mínútur. Spyrjið spurninga eins og: Hvernig haldið þið að það sé að upplifa virðingarleysi á hverjum degi? Gæti slík hegðun haft eitthvað með valdaröðun og stöðu að gera eða að fólk vilji sýna eða halda ákveðinni stöðu með því að niðurlægja aðra? Af hverju haldið þið að það sé mikilvægt að tala um virðingarleysi á þessu námskeiði?</p> <p>Við munum koma aftur að svörum ykkar seinna í dag.</p> <p>Í framhaldinu, spyrjið þátttakendur hvað þeir telja skapa gott andrúmsloft á vinnustaðnum. Þeir munu koma að mikilvægi gagnkvæmrar virðingar í því samhengi.</p>	<p>Þrjár spurningar annaðhvort á pappír eða á skjá.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Fólk er feimið og vill ekki tala við þann sem því er ætlað að tala við. - Því finnst þetta heimskulegt verkefni og snýr sér einfaldlega ekki að viðmælandanum. Hin manneskjan veit ekki hvað hún á að gera.
	15 mín	Stutt hlé	
<p>Að þátttakendur skilji mikilvægi gagnkvæmrar viðurkenningar og samskipta.</p> <p>Að þátttakendur skilji að umburðarlyndi og samþykki er ekki það sama.</p>	15 mín	Stutt innlögð um muninn á „multiculturalism“ og „interculturalism“	<p>Glærakynning með myndrænum útskýringum á muninum milli multicultural og intercultural</p> <p>Þátttakendur gætu talið sig þekkja þessi hugtök nógu vel.</p>

<p>Að þátttakendur skilji í gegnum eigin greiningu að “menning” er meira en hefðir og venjur.</p> <p>Að þátttakendur hugsi um hugtakið “þjóðmenning” eða svokallaða “kjarnamenningu” á gagnrýninn hátt.</p> <p>Að þátttakendur skilji hvers vegna umræða um menningu er mikilvæg.</p> <p>Að þátttakendur skilji hvernig hugtakið “þjóðmenning” getur verið notað til að mismuna og aðskilja.</p> <p>Að þátttakendur skilji hvernig hugtakið “menning” getur verið notað til að skapa “við” og “þau” hópa, með þeim tilgangi að ráðandi hópurinn haldi valdastöðu sinni.</p>	<p>70-80 mín eftir stærð hópsins</p>	<p>Æfing B Samvinnuverkefni um menningu</p> <p>Skiptið í hópa, látið hópana fá stóran flettistöflupappír.</p> <p>Leiðbeiningar til þátttakenda: Skriðið á post-it miða allt sem er partur af eða hefur áhrif á menningu einstaklings. Sendið síðan “rannsakanda” til að safna hugmyndum frá hinum hópunum. Skiptið atriðunum á miðunum í sjáanlega og dulda hluta menningar. Skoðið listann og ræðið hvað þið sjáið. Búið til ykkar eigin skilgreiningu á menningu. 30 mínútur.</p> <p>Takið nú í burtu alla post-it miða með orðum sem eru ekki mikilvæg í ykkar daglegu lífi. Takið síðan í burtu alla post-it miða með orðum sem ekki allir af sama þjóðerni deila (hafa allir t.d. áhuga á sömu tónlist, mat, o.s.frv.). 10 mínútur.</p> <p>Hvað er eftir? Skoðið (líklega tóm) veggspjald og ræðið hvað þetta segir ykkur um tvö hugtök: 10 mínútur</p> <p>a) Þjóðmenningu b) Aðlögun c) Viljið þið breyta skilgreiningu ykkar á menningu?</p> <p>Kynning. Hver hópur kynnir sína skilgreiningu og svör við spurningunum tveim. 20 mínútur</p> <p>Útskýrið hvernig hugmyndin um þjóðmenningu getur aðskilið fólk í stað þess að tengja það saman. 10 mínútur.</p>	<p>Powerpoint glæra sem sýnir hverjir eru saman í hóp</p> <p>Stórt flettistöflublað (A-3 er ekki nógu stór)</p> <p>20-30 Post-it miðar fyrir hvern hóp</p> <p>Pennar</p> <p>Lítil blöð til að skrifa svör við spurningunum</p> <p>Powerpoint glærur með útskýringum á hvernig skiptingin í „við“ og „hinir“ getur leitt til mismununar</p> <ul style="list-style-type: none"> - Þátttakendur gætu þurft nánari útskýringu á verkefninu - “En það ER munur á milli þjóðmenningar!” - “Auðvitað er þjóðmenning til! Ertu að segja að menning sé eins á Íslandi og í Ghana?” - “Við þurfum að læra um aðra þjóðmenningu til að koma í veg fyrir misskilning.” - “Barninu mínu finnst gaman að læra um ‘fjölbreytni’ þannig að staðalmyndir geta verið góðar.” <p>Verið viss um að þið sjálf vitið hvernig menningarhugtakið getur verið notað til að aðskilja og skapa „við“ og „þau“ flokkun og verið grunnur aðskilnaðar og rasisma.</p>
---	--------------------------------------	--	--

	10 mín	Stutt hlé	
<p>Að þátttakendur skilji hvar og hvernig staðalmyndir lærast og hverju þær einkennast af.</p> <p>Að þátttakendur skilji að staðalmyndir eru grunnur fordóma.</p> <p>Að þátttakendur skilji hvernig staðalmyndir lærast og hlutverk fjölmiðla í því að skapa og styrkja staðalmyndir.</p> <p>Að þátttakendur hugsu um fjölmiðla í samhengi ríkjandi hópa og einstaklinga.</p> <p>Að þátttakendur þekki siðareglur blaðamanna um staðalmyndir í þeirra landi og í Evrópu.</p> <p>Að þátttakendur skilji hvernig fordómar leiða til mismununar. Að þeir skilji hvernig fordómar hafa áhrif á hegðun fólks gagnvart einstaklingum sem hafa verið flokkaðir í ákveðna hópa og tengdir ákveðnum eiginleikum.</p>	50 mín	<p>Fagleg innlögn. Útskýring á ferlinu frá staðalmyndum að mismunun. Fyrirlestur með mikið af spurningum og samskiptum við þátttakendur. Notið alvöru dæmi úr raunveruleikanum og fjölmiðlum til að útskýra hvernig staðalmyndir eru lærðar úr umhverfinu.</p> <p>Hér þurfa leiðbeinendur að gera það skýrt og augljóst að staðalmyndir og fordómar eru ekki náttúrlögmál eða óumflýjanleg heilastarfssemi, heldur lærð hegðun sem fólk getur komið í veg fyrir með því að vera meðvitað um hvernig það er lært og með því að nota gagnrýna hugsun.</p> <p>Dæmi um hvernig staðalmyndir leiða til mismununar.</p>	<p>Gagnvirk powerpoint kynning þar sem þátttakendur eru spurðir spurningar í stað þess að vera sagt svörin.</p> <ul style="list-style-type: none"> - “En það er eðlilegt og nauðsynlegt að flokka fólk.” - “Svona virkar bara heilinn, við treystum því sem við þekkjum, en ekki því sem við þekkjum ekki.” - “Staðalmyndir eru ekki bara búnar til, þær hljóta að vera byggðar á sannleika.” - “En þau eru líka rasísk gagnvart okkur.” - “Ég er ekki rasisti, en ég held að fólk verði að samþykkja að við göngum fyrir.” - “Íslamska trúin styður ofbeldi. Hefurðu lesið Kóraninn?” - “Þetta er ekki bara staðalmynd, það er bara staðreynd að glæpir og atvinnuleysi hefur aukist eftir að innflytjendur og hælisleitendur hafa komið hingað.” - “Þeir eru að nota kerfið okkar, lítið bara á tölfræðina.” - “Fordómar og staðalmyndir eru ekki til. Bara slæm reynsla. Þegar þú hefur upplifað margar þannig þá

			<p>verður þú að gera eitthvað. Aðskilnaður er það eina sem gengur. “</p> <p>VERTU VISS UM AÐ ÞÚ VITIR NÓG UM EFNIÐ OG SAMHENGIÐ Á ÞÍNU SVÆÐI TIL AÐ GETA RÆTT OG LEIÐRÉTT RANGAR UPPLÝSINGAR.</p>
	45 mín	Hádegismatur	
<p>Að þátttakendur skilji vald meirihlutans/ráðandi hóps samfélagsins og hvernig það tengist rasisma og mismunun.</p> <p>Að þátttakendur skilji ábyrgð ráðandi hópsins á að hleypta fólki í minnihlutahópnum inn.</p> <p>Að þátttakendur skilji að það er ekki alltaf rétt að fylgja fyrirmælum ráðandi hóps eða yfirvaldsins ef þeim finnst þeir sýna ranglæti eða mismunun.</p>	15 mín	<p>Æfing C Reyndu að komast inn!</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ein manneskja er beðin um að fara fram (veljið einhvern með háa stöðu eða sjálfsöryggi). - Sex til átta þátttakendur eru beðnir að standa öxl við öxl og mynda þröngan hring. - Leiðbeiningar til þeirra eru: Ekki hleypa manneskjunni sem reynir að komast inn í hringinn undir neinum kringumstæðum. Ræðið fyrst hvaða aðferðir þið munuð nota og hvað þið þurfið að vera meðvituð um. - Þegar manneskjan kemur aftur inn í herbergið fær hún þær leiðbeiningar að hún skuli reyna að komast inn í hringinn. Hún má nota hvaða aðferð sem er, nema að líkamlega meiða einhvern. - Restin af þátttakendunum eru áhorfendur og verða að fylgjast með hvað gerist og hvaða leiðir eru notaðar. - Eftir smá stund biður þú einn áhorfanda að skipta um hlutverk við þann sem er að reyna að komast inn í hringinn. Þetta gerir þú 2-3 sinnum. - Umræða: Um hvað fjallar þessi leikur? Hvernig minnir hann á raunveruleikann? Hvað segir hann okkur um meirihluta og minnihluta? Hvað segir hann 	<p>Ekkert efni.</p> <p>Verið viss um að þið séuð með nóg pláss fyrir þennan leik.</p> <ul style="list-style-type: none"> - “En þú SAGÐIR okkur að loka hringnum svo við gerðum það. Mig langaði að hleypa honum inn en ég fylgdi fyrirmælum!” - “Þetta mundi ekki gerast í alvörunni. Innflytjendur og flóttafólk hefur betri aðgang að öllu heldur en við (meirihlutinn)” - “Við/ég myndi aldrei haga mér svona í alvörunni“

		<p>okkur um svokallaða „aðlögun“?</p> <ul style="list-style-type: none"> - Það þarf allavega 6 þátttakendur í þennan leik. 	
Að þátttakendur skilji hugtökin hversdagsrasismi og mismunun	15 mín	<p>Útskýrið hversdagsmismunun og rasisma. Á Íslandi er hægt að vitna í rannsókn ICI og hugsanlega í öðrum löndum líka. Upplýsingar um rannsóknina er að finna á vefsíðu ICI – http://www.ici.is/greinar/rannsoknum-birtingarmyndir-dulinna-fordoma-og-mismununar-i-gard-innflytjen</p>	<p>PowerPoint</p> <ul style="list-style-type: none"> - “Allir upplifa svona lagað. Þú þarf ekki að vera útlendingur til að vera hundsáður eða talað niður til.” - “Ég mundi ekki kalla þetta rasisma eða mismunun, bara ókurteisi.” - “Þetta fólk er bara of viðkvæmt og sér allt sem rasisma eða mismunun.”
<p>Að þátttakendur skilji mismunandi birtingarmyndir hversdagsrasisma og mismununar.</p> <p>Að þátttakendur hugsí um afleiðingarnar fyrir þá sem upplifa slíkt.</p> <p>Að þátttakendur hugsí út í og æfi hugsanleg</p>	85 mín allt í allt	<p>Æfing D</p> <p>Hversdagsmismunun á vinnustað</p> <p>Samvinnuverkefni – fyrir mæli til þátttakenda gætu litið svona út:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Farið ítarlega yfir listann með birtingarmyndum hversdagsrasisma og mismunun, með áherslu á vinnustaðinn. 2. Farið í hópana sem 	<p>Blað með lista yfir birtingarmyndir hversdagsrasisma og mismunun</p> <p>Blað með leiðbeiningum fyrir hópana.</p> <p>Ein síða með hugsanlegum viðbrögðum við rasisma eða mismunun.</p>

<p>viðbrögð við aðstæðum þar sem þeir verða vitni að hversdagsrasisma og mismunun.</p>		<p>leiðbeinandi hefur ákveðið (helst fólk sem þekkist ekki vel fyrir).</p> <p>3. Ræðið eftirfarandi spurningar eftir að hafa farið yfir listann í sameiningu og merkt við varðandi ykkar vinnustað:</p> <p>a) Hvaða birtingarmynd haldið þið að sé erfiðast að upplifa reglulega/daglega? Hvernig líðan hefur hún í för með sér?</p> <p>b) Hvernig tengist hversdagsrasismi/mismun un virðingarleysi? Útskýrið með eigin orðum.</p> <p>c) Hvaða birtingarmyndir haldið þið að sé erfiðast að sanna eða segja frá? Hvers vegna?</p> <p>d) Þið (hópurinn) standið hjá þegar þið sjáið vinnufélaga upplifa eitthvað af atriðunum á listanum. Veljið hvaða birtingarmynd er að eiga sér stað, hvernig þið haldið að þið hefðuð raunverulega brugðist við og síðan hvernig þið teljið að hefði verið best að bregðast við. Ræðið hvernig þið getið leikið atvikið án nokkurrar lausnar eða inngrips.</p> <p>e) Kynning og umræða. Leikið atriðið. Aðrir þátttakendur bregðast við eins og þeir telja best við hæfi. Ef enginn skerst í leikinn, bregst leiðbeinandinn við.</p> <p>Spyrjið spurninga eins og: hvað er “saklaus áhorfandi að rasisma og mismunun?” (Gerið það ljóst að SAKLAUS áhorfandi er ekki til). Haldið þið að þið munuð í alvöru breyta hegðun eða viðbrögðum ykkar sem áhorfendur?</p>	<p>- “Það er ekki alltaf hægt að bregðast við, stundum er það hættulegt.”</p> <p>- “Kannski vill manneskjan ekki að þú skiptir þér af. Henni gæti fundist það niðurlægjandi.”</p> <p>“Þetta gæti verið misskilningur og það væri asnalegt fyrir þig að skipta þér af.”</p>
	15 mín	Stutt hlé	

<p>Að þátttakendur hugsu um hvers vegna lög gegn rasisma og mismunun eru til í flestum Evrópulöndum).</p>	<p>10 mín</p>	<p>Umræða um efnið: Af hverju eru lög gegn rasisma og mismunun?</p> <p>Hvers vegna mismunar fólk öðrum og sýnir óvirðingu? Til baka í fyrstu umræðuna. Áður en við ræðum hvers vegna mismunun er ólögleg skulum við hugsa um hvers vegna venjulegt fólk - stundum í valdastöðum, stundum ekki - ákveður að sýna óvirðingu og mismunun.</p> <p>Það eru líka til opnar og stofnanatengdar birtingarmyndir rasisma og mismununar sem við getum brugðist við á annan hátt þar sem til eru lög gegn þeim. Skoðum nánar lög gegn rasisma og mismunun.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - “Ég held ekki að fólk komi frekar svona fram við útlendinga. Ókurteist fólk er bara ókurteist.” - “Ef fólk hefur lagalega vernd, hvers vegna notar það hana ekki? Þetta getur þá ekki verið svo slæmt / Það er á þeirra ábyrgð að nýta sér rétt sinn.”
<p>Að þátttakendur skilji hvers vegna lög gegn rasisma og mismunun eru til</p> <p>Að þátttakendur fái upplýsingar um lög gegn rasisma og mismunun og viti hvernig þeir geta brugðist við ef lög eru brotin.</p>	<p>35 mín</p>	<p>Hver þátttakandi fær blað (stutt/einföld samantekt á lögum gegn mismunun) og les yfir það. 5 mín.</p> <p>Hópurinn ræðir og svarar eftirfarandi spurningum: Hvaða lagagrein finnst þér vera mikilvægust? Hvers vegna heldur þú að þessi lög hafi verið sett? Hvers vegna var það nauðsynlegt? Í hvaða aðstæðum ættu þau við? Hvað getur þú gert þegar verið er að brjóta lög gegn þér eða öðrum?</p>	<p>Blað þar sem helstu lög gegn mismunun og rasisma í Evrópu eru tekin saman.</p> <ul style="list-style-type: none"> - “Lög eru ekki alltaf rétt eða siðferðileg – hvað um lög Þriðja Ríkisins?”
<p>Að þátttakendur hugsu um svörin sín og að leiðbeinandinn og aðrir þátttakendur hafi tækifæri til að ræða það sem enn er óljóst.</p>	<p>15 mín</p>	<p>Umræða um lögin og svör þátttakenda.</p> <p>Til að einfalda málið er góð hugmynd að segja fólk í upphafi að þú sért ekki lögfræðingur og getir ekki gefið ráð varðandi lagaleg málefni og að biðja þau að halda öllum dæmum mjög almennum til að vernda persónuupplýsingar.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - “en ég þekki einhvern sem upplifði.... svo var verið að brjóta lög gegn honum?”
<p>Að þátttakendur hugsu um reynslu sína.</p> <p>Að umræðunni sé lokið en að þátttakendur séu</p>	<p>15 mín</p>	<p>Mat og lok. Mismunandi aðferðir til þess:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Biðjið alla að fylla út matsblað einungis fyrir ykkur. - Spyrjið alla hvað þeim fannst 	<p>Eftir því hvaða aðferð var notuð:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Matsblað með 4-5 spurningum um reynsluna

<p>hugsandi þegar þeir yfirgefa námskeiðið.</p>		<p>mikilvægast og mest nothæft eftir daginn og biðjið þau að svara munnlega.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Biðjið alla að svara eftirfarandi spurningum munnlega: <ul style="list-style-type: none"> ○ Hvað vissir þú fyrir? ○ Hvað lærðir þú nýtt og fannst merkilegast? ○ Hvað myndir þú vilja læra meira um? <p>Bless og takk fyrir þátttökuna! Jákvæð og valdeflandi tilfinning er mjög mikilvæg í lokin og ekki gleyma að þakka þátttakendum fyrir þátttökuna.</p>	
---	--	--	--

Verkefnin og æfingarnar sem lýst er hér að ofan og í styttri útgáfunni í viðauka B (bls. 52) verða útskýrðar í næsta hluta handbókarinnar. Þú getur skoðað sýnismyndbönd af sambærilegu námskeiði ef þú vilt sjá hvernig æfingarnar virka með því að fylgja hlekknum á bls. 2.

Skref 1: Að setja markmið og hæfniviðmið

Fyrsta skrefið við að hanna áhrifaríkt fræðslunámskeið er að gera sér grein fyrir markmiðunum. Flestir leiðbeinendur munu, meðvitað eða ómeðvitað, vega og meta hvaða markmiðum þeir vilja ná á mismunandi stigum. Eftirfarandi sýnishorn gætu verið dæmi um markmið og hæfniviðmið:

- Lokamarkmið – hverju viljum við ná fram að lokum?
- Markmið – hvaða markmið eru raunhæf og viðráðanleg og hver munu gera okkur kleift að ná lokamarkmiði okkar á hagnýtan hátt?
- Hæfniviðmið – hvað þurfa þátttakendur okkar að skilja til þess að við getum náð markmiðum og lokamarkmiðum okkar?

Sem dæmi gæti námskeið gegn rasisma, mismunun og fordómum haft tvö lokamarkmið:

- Að draga úr rasisma, mismunun og fordómum með því að rísa gegn ákveðnum viðhorfum og hegðun.
- Að auka getu til að rísa upp gegn rasisma, mismunun og fordómum. Bæði fyrir þá sem fyrir þeim verða en sérstaklega þá sem verða vitni af slíku, svo þeir geti frekar gripið inn í og boðið fram stuðning.

Undirmarkmið sem kæmi þátttakendum nær lokamarkmiðinu gæti svo verið: Að þátttakendur skilji hugtök um hversdagsrasisma og mismunun og geti sett þau í samhengi við eigin vinnustað.

Þetta eru markmiðin sem notuð eru í námskeiðseiningunni á bls. 9.

Til þess að þátttakendur öðlist fullan skilning á því sem þarf til að ná markmiðum námskeiðsins er einnig nauðsynlegt að taka ýmis smærri skref. Hæfniviðmið á hverju stigi hjálpa þátttakendum að átta sig betur á efninu og æfingarnar beinast að þessum smærri skrefum.

Svo hægt sé að ná markmiðunum hér að ofan þurfa hæfniviðmið að endurspeglar raunverulega upplifun af rasisma, mismun og fordóma. Þau þurfa einnig að vera þannig upp sett að hægt sé að ljúka þeim á nokkuð stuttum tíma, þar sem leiðbeinendur hafa sjaldan meira en einn eða hálfan dag með þátttakendum.

Hægt er að setja viðeigandi hæfniviðmið í kringum lykilhugtök sem þátttakendur þurfa að skilja svo hægt sé að breyta neikvæðum viðhorfum og til að vinna gegn hegðun sem endurspeglar neikvæð viðhorf.

Sem dæmi gætu lykilhugtök fyrir markmiðin hér að ofan verið:

- **Kynþáttur og rasismi** – hvað þýða þessi hugtök og hvernig skapa og viðhalda samfélagsgerðir rasisma?
- **“Þjóðmenning” og staðalmyndir** – hvernig hugmyndin um “þjóðmenningu” er byggð á staðalmyndum og ályktunum um ólíka þjóðmenningu og menningarlega yfirburði.
- **Mismunun og útilokun** – hvernig valdatengsl á milli ríkjandi þjóðernishópa og þjóðernislegra minnihlutahópa auðvelda mismunun og útilokun.
- **Hversdagsrasismi** – hinar duldu en afar skaðlegu birtingarmyndir rasisma sem einstaklingar standa frammi fyrir í daglegu lífi sínu og sýnir skýrt raunveruleg áhrif hinna lykilhugtökanna hér að ofan.

Mikilvægt er að tryggja að þátttakendur öðlist djúpan skilning á undirstöðuatriðum þessara hugtaka. Þessu er hægt að ná fram með samsetningu faglegrar innlagnar og praktískra samvinnunámsæfinga.

Í næsta hluta verður farið yfir hvernig námskeiðið er hannað, dæmi tekin um hvar hægt sé að sameina innlagn og praktískar æfingar og hvaða hæfniviðmiðum þú vilt ná. Í dæminu um námskeiðseiningu, sem hér er gefið, eru hugtökin ofin saman yfir námskeiðsdaginn í staðinn fyrir að farið sé yfir hvert og eitt atriði fyrir sig. Þetta hjálpar til við að bæta flæði námskeiðseininganna, eykur skilning þátttakenda á hugtökunum, hvernig þau tengjast og eflir skilning á hæfniviðmiðum.

Skref 2: Þróun námskeiðseiningar

Þegar þú hefur mótað skýra mynd af því hver markmið þín eru, mun það gefa þér undirstöðu til að hanna námskeiðseiningar og námskeiðspakka.

Til að tryggja það að námskeiðsáætlun þín sé gagnleg, gæti verið gott að spyrja sjálfan sig eftirfarandi spurninga og setja þannig rétta tóninn fyrir þátttakendur:

- Hverjir eru þátttakendurnir?
 - Hvað færir þá saman – vinna, nám, samfélag?
- Hvers vegna eru þau þátttakendur á námskeiðinu?
 - Veist þú um einhver sérstök vandamál tengd rasisma, mismunun eða fordómum í þessum hópi?
 - Völdu þau sjálf að mæta eða var þeim gert skylt að mæta?
- Hvaða þekkingu eða sjónarmið heldur þú að þau hafi nú þegar?
 - Hafa þau áður fengið álíka þjálfun?
 - Eru í gildi reglur eða stefna í stofnuninni/vinnustaðnum sem þau koma frá er varðar þessi mál sem þau ættu að kunna skil á?
 - Hvert er samhengi hópsins varðandi þjóðernisuppruna og rasisma?
 - Hefur þú heyrt um fordómafull viðhorf innan hópsins sem gæti þurft að takast á við?
 - Er valdadýnamík eða virðingarröð á vinnustaðnum sem þú þarft að vita af?

Seinna í þessari handbók, í hlutanum um námskeiðið sjálft (bls. 35) munum við skoða betur hvernig hægt er að koma til móts við þessi viðfangsefni með því að setja rétta tóninn fyrir þátttakendur.

Í næsta hluta þessa kafla munum við hins vegar skoða betur hvernig við hönnum námskeiðsáætlun og námskeiðspakka. Í viðauka C (bls 58) finnur þú gátlista sem getur verið hjálplegur við hönnun áætlunarinnar.

Hönnun námskeiðsins

Vel hönnuð námskeiðsdagskrá er mikilvæg til að tryggja að námskeiðið sé vel tímasett og sameini áhugavert og gagnvirkt efni. Sýnt hefur verið fram á að námskeiðseiningar sem sameina upplýsingar sem sanna að mismunun sé raunveruleg og æfingar sem hvetja einstaklinga til að vera án fordóma eru

skilvirkari³, þetta er nálgunin sem tekin er í námskeiðseiningunni í handbókinni (bls. 9).

Umhugsunarefni við þróun námskeiðseiningar eru m.a.:

- Að ráðstafa tímanum þannig að markmiðin náist með árangursríkum hætti.
- Að ákveða hversu mikið af tímanum á að fara í innlögn, spurningar/umræður og praktískar æfingar.
- Að dreifa aðferðunum yfir gefinn tíma þannig að þátttakendur verði virkir þátttakendur á námskeiðinu.

Þar sem námskeiðstíminn er oft takmarkaður er mikilvægt að tryggja það að námskeiðseiningin gefi þér besta möguleikann á að ná markmiðum þínum á sem markvissastan hátt innan gefins tímaramma. Þú ræður oft ekki hversu mikinn tíma þú hefur til umráða; ef þú ert til dæmis að halda námskeið fyrir vinnuveitendur, gætu þeir haft ákveðnar kröfur um hversu mikinn tíma þeir vilja að starfsmenn þeirra eyði í námskeiðssetu.

Ef þér finnst þú hafa minni tíma en þér finnst þú þurfa til að nálgast markmið þín, þarftu að forgangsraða. Fyrir hvert markmið eða hæfniviðmið gæti verið gott að hugleiða:

- Hversu vel ætli þátttakendur þekki grunnhugtökin nú þegar?
- Hvers konar verkefni eða æfingar munu gera þátttakendum kleift að öðlast hagnýtan skilning innan viðráðanlegs tíma?
- Eru flækjur eða mikilvæg blæbrigði sem krefjast aukins tíma til að raunverulegur skilningur eigi sér stað?

Þegar þú hugleiðir þessa punkta, munt þú í mörgum tilvikum ákveða að eyða meiri tíma í að koma sumum hæfniviðmiðum til skila en öðrum. Aðalatriðið er að tryggja það að þátttakendur læri nógu mikið á námskeiðinu til að það hafi tilgang og markmið þess náist. Þetta gæti þýtt að þú þurfir að sleppa einhverju flóknu efni þar sem það gæti verið mikilvægara að nýta stuttan námskeiðstíma í að læra grunnatriði, mikilvægan skilning, sem er líklegur til að gagnast þátttakendum mest. Það er einnig mikilvægt að hafa nægan tíma fyrir djúpar umræður, sem gefa þátttakendum tækifæri til að þróa sjálfir sínar ályktanir og hvetja til gagnrýnnar hugsunar og virkra viðbragða um málefnið.

³ Sritharan, R. and Gawronski, B. (2010). Changing Implicit and Explicit Prejudice Insights from the Associative-Propositional Evaluation Model. In: Social Psychology 2010; Vol. 41(3):113–123
<http://www.bertramgawronski.com/documents/SG2010SP.pdf>

Hönnun námskeiðspakkans

Efnið sem er þróað fyrir námskeiðspakkann þinn er hugsanlega mikilvægasti hlutur námskeiðsins, þar sem það lýsir í smáatriðum þeim upplýsingum og efni sem þú munt nota við að koma til skila markmiðum og hæfniviðmiðunum sem þú hefur sett þér. Lykilatriði sem þarf að huga að við hönnun námskeiðspakkans eru meðal annars:

- Að velja áhrifaríkar æfingar og verkefni til að ná markmiðum hæfniviðmiðanna og gera þátttakendum kleift að taka virkan þátt í samvinnuverkefnum.
- Að þróa faglega innlögn og umræðupunkta (með því að t.d. nota powerpoint kynningar)
- Að útbúa og safna saman gagnlegu upplýsingaefni fyrir þátttakendur til að nota á námskeiðinu og eftir það.

Á námskeiðum gegn rasisma, mismunun og fordómum, er mikilvægt að hafa kynnt sér vel ákveðnar bakgrunnsupplýsingar svo innihaldið sé örugglega sannað, viðeigandi og sannfærandi. Að lágmarki myndir þú vilja kynna þér vel:

- Kenningar og rannsóknir um rasisma
- Nákvæmar upplýsingar um lög um mismunun í þínu landi
- Dæmi um nýleg og þekkt fréttamál sem geta ýtt undir fordóma og spennu og bakgrunnsupplýsingar um sannleikann að baki málunum sem um ræðir
- Tölfræði um þjóðerni og ójöfnuð í þínu landi / á þínu svæði:
 - Mannfjöldaupplýsingar
 - Mynstur og þróun fólksflutninga
 - Tölur yfir hatursglæpi
 - Tölfræði um rasisma á sviðum eins og atvinnu, heilsu og húsnæði

Vefsíðan [Eurostat website](#) er góð upplýsingaveita um tölfræði allra Evrópulandanna.

Þó hægt sé að nota marga námskeiðspakka aftur og aftur, þarf yfirleitt að uppfæra þá eftir hvert skipti svo þeir séu sérhannaðir og viðeigandi fyrir mismunandi hópa þátttakenda. Það er einnig brýnt að tryggja að allar upplýsingar sem styðja við efnið þitt, staðreyndir, tölfræði og upplýsingar um lög í þínu landi séu byggð á nýjustu upplýsingum.

Þróun efnis og lykilhugtaka

Eins og rætt var í skrefi 1 (bls. 18), eru nokkur hugtök sem mikilvægt er að þátttakendur námskeiðsins skilji svo þú uppfyllir markmið og hæfniviðmið þín. Í dæminu um námskeiðseiningu (bls.9), er talað um að eftirfarandi lykilhugtök séu ómissandi:

- **Kynþáttur og rasismi** – hvað þýða þessi hugtök og hvernig skapa og viðhalda samfélagsgerðir rasisma?
- **“Þjóðmenning” og staðalmyndir** – hvernig hugmyndin um “þjóðmenningu” er byggð á staðalmyndum og ályktunum um menningarlega yfirburði.
- **Mismunun og útilokun** – hvernig valdatengsl á milli ríkjandi þjóðernishópar og þjóðernislegra minnihlutahópa auðvelda mismunun og útilokun.
- **Hversdagsrasismi** – hinar duldu en afar skaðlegu birtingarmyndir rasisma sem einstaklingar standa frammi fyrir í daglegu lífi sínu og sýnir skýrt raunveruleg áhrif hinna lykilhugtakanna hér að ofan.

Í næstu köflum er fjallað um sérhvert þessara hugtaka og dregið fram það mikilvægasta, gefin dæmi um verkefni og æfingar og lögð til gagnleg úrræði og efni. Stuttar skýringar á hverju hugtaki eru ætlaðar til að sýna fram á hvernig þessi viðfangsefni skipta máli í vinnu gegn rasisma og er ekki ætlað að vera tæmandi. Leiðbeinendur munu þurfa að afla sér dýpri þekkingar á þessum flóknu hugtökum til að vera færir um að tala um þau af öryggi.

Kynþáttur og rasismi

Þetta eru hugtök sem hvelfast yfir alla handbókina og námskeiðseiningarnar. Til að ná yfir þessi hugtök á gagnlegan hátt og þannig að einnig náist til ófúsra þátttakenda, munum við byrja á að líta á nokkur undirliggjandi vandamál þegar kemur að rasisma líkt og virðingarleysi og ójafna valdaskipan, áður en við höldum áfram og tengjum þau við hugtök eins og staðalmyndir og hversdagsrasisma.

Grundvallarþættir:

- Virðingarleysi og ójöfn valdaskipan
- Rasismi sem samfélagsgerð
- Mismunandi tegundir rasisma og hvernig þær samtvinnast
 - Stofnana
 - Persónuleg
 - Félagsleg

Virðingarleysi og ójöfn valdaskipan

Hugtakið virðingarleysi er gagnlegur upphafspunktur fyrir umræður um rasisma vegna þess að það er eitthvað sem allir geta tengt við. Þegar umræða og raunhæfar æfingar hafa leitt þátttakendur að því að huga að áhrifunum sem sýnt virðingarleysi hefur haft á þau sjálf, er auðveldara að skilja hvernig þeir sem tilheyra valdalausum hópum er sýnt virðingarleysi af þeim sem tilheyra valdamiklum hópum og hvernig sú hegðun ýtir undir viðhald þessarar valdaröðunar.

Rasismi sem samfélagsgerð

Að skilja hvernig rasismi hefur þróast innan samfélaga auðveldar þátttakendum að skilja að rasismi er ekki bara viðhorf og hegðun fárra einstaklinga með öfgaskoðanir. Að auðvelda skilning á því hvernig rasismi er greptur inn í samfélagið dregur úr því að þátttakendur fari í vörn eða óttist að þeim verði stillt upp sem rasistum.

Mismunandi tegundir rasisma og hvernig þær samtvinna

Með því að skoða mismunandi gerðir rasisma og birtingarmyndir þeirra, má gera þátttakendum ljóst hversu víðtæk áhrif rasismi hefur á líf fólks. Eftir umræður um persónulegan og félagslegan rasisma, má hvetja þátttakendur til umhugsunar um hvernig þær gerðir leiða til stofnanarasisma; reglur, framkvæmd og ferlar innan stofnana sem hafa rasísk áhrif, þróaðir af þeim sem taka ákvarðanir úr valdhafandi þjóðernismeirihluta sem mistekst að huga að hvaða áhrif rasismi hefur á reynslu og þarfir einstaklinga úr etniskum minnihlutahópum.

Dæmi um æfingu um virðingarleysi og rasisma: Virðing á vinnustað

Æfing A í dæmi um námskeiðseiningu, bls. 10

Í þessari æfingu notum við hið hlutlausa hugtakið “virðing” til að kanna vandamál tengd völdum og áhrifum mismununar. Þegar unnið er með ófúsum þátttakendum þarf að huga að því að skapa rétt andrúmsloft áður en byrjað er að takast á við hugtakið rasisma. Ef það er ekki gert getur fræðslan auðveldlega snúist í höndum leiðbeinanda. Þátttakendur geta farið í vörn og fundist þeir hafa “rétt” til að vera með rasísk viðhorf eða einfaldlega fundist rasismi ekki koma lífi þeirra við.⁴ Til að koma í veg fyrir þetta, er gagnlegt að skapa tilfinningu fyrir samhygð og sameiginlegum skilning á því hvernig það er að

⁴ Plant, E.A. and Devine, P.G. (2009). The Active Control of Prejudice: Unpacking the Intentions Guiding Control Efforts. *Journal of Personality and Social Psychology* 2009, Vol. 96, No. 3, 640 – 652
http://docenti.unich.it/alparone/index_htm_files/DEVINE%202009.pdf

upplifa mismunun. Að hvetja þátttakendur til að setja sig í spor þeirra sem tilheyra jaðarsettum hópum hefur einnig sýnt sig að hjálpi við að breyta fordómafullum viðhorfum.^{5 6}

Hæfniviðmið:

- Að þátttakendur velti fyrir sér hvað “virðing” merkir fyrir þeim og hvaða hegðun þeim finnst bera vott um virðingarleysi
- Að þátttakendur tengi saman vanvirðandi hegðun og þá tilfinningu sem hegðunin vekur hjá þeim þegar þeir upplifa hana sjálfir
- Að þátttakendur byrji að velta fyrir sér ástæðunum fyrir því að þeir vilji ekki vera samsamaðir með þeim sem sýna öðrum virðingarleysi
- Að þátttakendur hugleiði hlutverk virðingar í því að skapa gott vinnustaðaumhverfi

Gagnlegar heimildir fyrir innlög og æfingu:

Coates, T. (2013). [What we mean when we say race is a social construct](#), in The Atlantic, 15th May 2013

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

Meer, N. (2014). Race & Ethnicity. Sage

Allport, G.W. (1954). The Nature of Prejudice. New York: Doubleday, Anchor.

Cashmore, E. and Jennings, J. (Eds.) (2001). Racism, Essential Readings. London: Sage.

Van Dijk, T.A. (1987). Communicating racism. Beverly Hills, CA: Sage.

Back, L and Solomos, J. (eds) (2000). Theories of Race and Racism: A Reader. London: Routledge

„Þjóðmenning og staðalmyndir“

Óhagganlegar hugmyndir um menningarlíf þjóðar eða þjóðernishópa er ein helsta hindrunin þegar kemur að því að takast á við rasisma, fordóma og mismunun. Að tryggja það að þátttakendur námskeiðsins skilji hvernig menningarlegar sjálfsm myndir eru myndaðar í kringum staðalmyndir hefða og menningarsíða, mun gera þeim kleift að sjá að sjálfsm mynd einstaklinga er mun

⁵ Abrams, D. (2010). Processes of prejudice: Theory, evidence and intervention. Manchester: EHRC

⁶ Amodio, D. and Devine, P. (2005). Changing Prejudice: The Effects of Persuasion on Implicit and Explicit Forms of Race Bias. In: Brock, T. and Green, M.. (Eds). Persuasion: Psychological insights and perspectives, 2nd ed. California: Sage Publications

http://www.psych.nyu.edu/amodiolab/Publications_files/Amodio_Devine_2005.pdf

flóknara og einstaklingsbundnara fyrirbæri en þeir átta sig á og vekur upp spurningar um hver “tilheyrir” ákveðnum menningarhópum.

Grundvallarþættir:

- Hvað þýðir hugtakið menning?
- “Þjóðmenning”, aðlögun og samfélagsleg yfirráð
- Fjölmennningarhyggja

Hvað þýðir hugtakið menning?

Hugtakinu “menning” er oft tekið sem sjálfsögðum hlut og oft tengt við þjóðerni. Þetta þýðir að forsendur í kringum menningarmun eru oft mikilvægir þættir í undirliggjandi rasisma. Umræður um það hvað “menning” þýðir í raun og veru hjálpar þátttakendum að skilja hvernig hugmyndin um “þjóðmenningu” getur verið sköpuð og viðhaldið í þjóðfélagshópum og að menning er ekki óhagganleg heldur tekur stöðugum breytingum.

“Þjóðmenning”, aðlögun og samfélagsleg yfirráð

Þegar þátttakendur skilja hvernig menning er í raun félagsleg formgerð er gagnlegt að rýna hugmyndina um “þjóðmenningu”. Með því að kanna hvort allir einstaklingar af ákveðnu þjóðerni eða þjóðernishópi samsami sig í raun með hefðum, venjum og táknmyndum tengdum sinni “þjóðmenningu”, uppgötva þátttakendur að einstaklingar innan hópsins eru eins mismunandi og þeir eru margir og að munurinn sem felst í mismunandi “þjóðmenningu” er óverulegur. Þannig verður þátttakendum einnig ljóst að menning er félagsleg formgerð, sem byggir á félagslega mótuðum “leiðarvísi” um það hverjir tilheyra henni og hverjir ekki. Þetta vekur upp mikilvægar spurningar um það hvernig hugmyndin um “þjóðmenningu” er notuð af ráðandi hópum til að skilgreina hver “tilheyrir”, og hvernig væntingar um “menningaraðlögun” geta verið valdataeki til að útiloka einstaklinga úr minnihlutahópum. Þannig er hugmyndin um ólíka “þjóðmenningu” jafnvel notuð til að aðgreina og útiloka.

Fjölmennningarhyggja

Aðferðirnar sem notaðar eru í dæminu um kennslueiningu í þessari handbók byggja á hugmyndum fjölmennningarhyggju. Margar af meginreglum fjölmennningarhyggju (interculturalism) eru að mörgu leyti sambærilegar upprunalegum markmiðum margmenningarhyggju (multiculturalism), en ná einnig til torræðari hliða á margmenningarhyggju og hvernig hún var sett í framkvæmd (sem talin var leggja of mikla áherslu á menningarmun). Æfingar eins og samstarfsverkefnið um menningu og staðalmyndir (bls. 27) gefa þátttakendum tækifæri til að þróa fjölmennningarlega hæfni, sérstaklega þegar kemur að gagnrýnni hugsun og sjálfsvitund. Fjölmennningarleg hæfni felur í sér

Þau viðhorf, hæfni og færni sem einstaklingar þurfa að hafa til að bera til að geta átt í jákvæðum samskiptum við einstaklinga sem þeir hafa skilgreint sem “öðruvísi” á einn eða annan hátt og sérstaklega þar sem þessi meinti munur er tengdur þjóðernisuppruna. Sú færni að geta átt í jákvæðum samskiptum við ólíka einstaklinga er mjög mikilvægur þegar kemur að því að draga úr rásisma og skapa samfélagssátt.

Dæmi um æfingu um menningu og staðalmyndir: Samvinnunám um menningu.

Æfing B í dæmi um námskeiðseiningu bls. 11

Sumir finna fyrir stolti yfir þjóðmenningarlegum bakgrunni sínum. Því miður getur það lýst sér sem yfirburðartilfinning yfir aðra sem síðan getur kynt undir rasísk viðhorf og gert ýtt undir útilokun minnihlutahópa. Það að þeir sem tilheyra þjóðernismeirihlutanum finnist þeir allir deila einni sameiginlegri “þjóðmenningu” sem þjóðernisminnihlutahópar ættu að samlaga sig að, getur skapað tilfinningu um öðrun (otherness) og komið í veg fyrir samfélagssátt. Í þessu verkefni, munu þátttakendur íhuga hvað hugtakið menning raunverulega þýðir með því að velta fyrir sér hvort einstaklingar sem tilheyra sama þjóðernishópi deili endilega öllum sömu hefðum, viðhorfum og gildum. Það hefur sýnt sig að hvatning til fjölflokkunar og skilnings á að fólk er mismunandi og einstakt og að það tilheyri ekki aðeins einum hópi, dregur úr fordómafullum viðhorfum.⁷ Að auki hefur sýnt sig að samvinnunámsaðferðir eins og hér er beitt er besta leiðin til viðhorfsbreytinga.⁸

Hæfniviðmið:

- Að þátttakendur skilji með eigin greiningu að “menning” er meira en bara hefðir og venjur.
- Að þátttakendur hugsí gagnrýnið um hugtakið “þjóðmenning” eða hina svokölluðu “kjarnamenningu”.
- Að þátttakendur skilji hvers vegna umræða um menningu er mikilvæg.
- Að þátttakendur skilji hvernig hægt er að nota hugtakið “þjóðmenning” til að mismuna og aðskilja.
- Að þátttakendur skilji hvernig hægt er að nota hugtakið “menning” til að skapa aðgreiningu (“við og hinir”) til að viðhalda valdastöðu ráðandi hóps.

⁷ Abrams, D., J. Swift. H. and Mahmood, L. (2016). Prejudice and unlawful behaviour: Exploring levers for change. Manchester: EHRC

⁸ Paluck, E. L. and Green, D.P. (2009). Prejudice Reduction: What Works? A Review and Assessment of Research and Practice. In: Annual Review of Psychology 2009. 60:339–67
https://static1.squarespace.com/static/5186d08fe4b065e39b45b91e/t/51e3234ce4b0c8784c9e4aae/1373840204345/Paluck_Green_AnnRev_2009.pdf

Gagnlegar heimildir fyrir innlögn og æfingu:

Barger, K. (2014). [Ethnocentrism: What is it? Why are people ethnocentric? What is the problem? What can we do about it?](#) Indianapolis: Indiana University.

Guess, T. J. (2006). [The Social Construction of Whiteness: Racism by Intent, Racism by Consequence](#). Critical Sociology, Volume 32, Issue 4

Lazar, I. (2014). [Recognising Intercultural Competence tool](#). The Pestalozzi Programme / European Wergeland Centre / Intercultural Cities Programme.

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

Meer, N., Modood, T., and Zapata-Barrero, Z. (2016) (eds). Interculturalism and Multiculturalism: Debating the Dividing Lines. Edinburgh University Press.

Petley, J. and Richardson, R. (2011). Pointing the Finger: Islam and Muslims in the British Media. Oxford: Oneworld.

Hidalgo, N. (1993). Multicultural teacher introspection. In Perry, T. and Fraser, J. (Eds.) Freedom's Plow: Teaching in the Multicultural Classroom. New York: Routledge.

Mismunun og útilokun

Þótt sumir þátttakendur vilji mögulega halda því fram að mismunun byggð á rasisma sé ekki til, gera þeir sér hugsanlega ekki grein fyrir hvernig hún á sér raunverulega stað. Sumir þátttakendur munu eiga erfitt með að skilja að samfélagið í heild sinni sé ábyrgt fyrir því að vinna gegn fordómum og mismunun, og vilja frekar trúá því að þessi vandamál eigi aðeins við um nokkra einstaka "rasista". Til að takast á við þetta viðhorf, þurfa þátttakendur að skilja hvernig valda dýnamít vinnur að því að útiloka fólk sem tilheyrir þjóðernisminnihlutahópum og gera þannig hættuna á mismunun stöðuga. Þeir þurfa einnig að skilja hvernig þeir geta borið kennsl á og talað upphátt gegn mismunun og útilokun.

Grundvallarþættir:

- Vald, útilokun og hóphegðun
- Persónuleg rýni um útilokun
- Félagsleg aðild og vinna gegn mismunun

Vald, útilokun og hóphegðun

Það er mikilvægt að þátttakendur skilji hvernig þjóðernismeirihlutahópar, sem ríkjandi hópur í samfélagi, nota völd til að mismuna og útiloka þjóðernisminnihlutahópa. Í mörgum tilfellum er þetta gert þannig að flestir sem tilheyra meirihlutahópnum eru ómeðvitaðir um það. Þar sem stofnanarasismi ríkir á vinnustað, munu stjórnendur og starfsmenn til dæmis hafa tilhneigingu til að halda áfram að vinna á sama hátt jafnvel þótt áhyggjur hafi vaknað um neikvæð áhrif á einstaklinga sem tilheyra þjóðernisminnihlutahópum. Rannsóknir hafa sýnt að viðhorf stjórnenda og yfirmanna eru sérstaklega mikilvæg þegar ákvarða á hvort unnið verði markvisst gegn mismunun á vinnustaðnum eða ekki.⁹ Hóphegðun líkt og hópþrýstingur, nærhópshlutdrægni og hóphugsun virka sem hindrun gegn breytingum. Til að berjast gegn þessu þurfa þátttakendur að læra hvernig á að hugsa á gagnrýninn hátt um það að fylgja “reglunum” ef þær eru óréttlátar eða ýta undir mismunun.

Persónuleg rýni um útilokun

Þátttakendur sem hafa ekki upplifað rasisma á eigin skinni hafa mögulega aldrei fengið tækifæri til að velta fyrir sér áhrifum þess, sérstaklega ekki þegar viðkemur reglulegum hversdagsrasisma. Að kanna eigin reynslu af útilokun og hvernig tilfinningar það hefur í för með sér getur hjálpað til við að skapa þá samhygð sem þarf til að hvetja þátttakendur til að læra um og vinna gegn rasisma, mismunun og útilokun.

Félagsleg aðild og vinna gegn mismunun

Til að lágmarka fyrirstöðu breytinga sem getur skapast með hópþrýstingi innan þjóðernislega ríkjandi hópsins, þurfa einstaklingar þess hóps að byggja upp sjálfsöryggi til að rísa gegn óbreyttu ástandi og vinna gegn mismunun og útilokun. Mikið af efninu í námskeiðseiningunni (bls. 9) er hannað til að koma þeim skilaboðum á framfæri að ábyrgðin á félagslegri aðild (inclusion) liggja hjá meðlimum þjóðernislega meirihlutahópsins. Á vinnustöðum, getur stofnanamenning breyst ef áhrifaríkir einstaklingar (á öllum stigum vinnustaðarins) ákveða að rísa upp gegn mismunun, bera kennsl á vandamálin og leita lausna.

⁹ Essed, P. (1991). *Understanding Everyday Racism: An Interdisciplinary Theory*. London: Sage.

Dæmi um æfingu um mismunun og útilokun: Að komast inn í hringinn

Æfing C í dæmi um námskeiðseiningu bls .13

Þessi æfing færir þátttakendur út fyrir þægindarammann með raunhæfum upplifunum um hvernig er að vera útilokaður og útiloka aðra. Þetta hvetur til umræðu um það hvernig völdum er beitt af einstaklingum og hópum og hversu erfitt er að rísa upp gegn þeim sem með völdin fara. Með því að setja þátttakendur í hóp sem hefur völd og setja hærra setta þátttakendur í valdalausar stöður, hvetur líka til umhugsunar um það hvaða þátttakendur æfingarinnar eru hluti af “í-hópnum” og “fyrir utan-hópinn”; rannsóknir sýna fram á að þetta sé gagnlegt í því að breyta fordómafullum viðhorfum og meðvitund um valdastöðu.^{10 11}

Hæfniviðmið:

- Að þátttakendur skilji völd meirihluta/ríkjandi hóps í samfélögum og hvernig valdastöður tengjast rasisma
- Að þátttakendur skilji að það er á ábyrgð meðlima ríkjandi hóps að “leyfa” þeim sem tilheyra minnihlutahópum að vera hluti af samfélaginu
- Að þátttakendur geri sér grein fyrir því að þú þarft ekki alltaf að fylgja fyrirmælum ríkjandi hóps eða þeirra í valdastöðu ef þér finnst þau röng

Gagnlegar heimildir fyrir innlögð og æfingu:

McIntosh, P. (1989). [White Privilege: Unpacking the Invisible Knapsack](#). Peace and Freedom Magazine, July/August, 1989, pp. 10-12. Philadelphia, PA.: Women's International League for Peace and Freedom

Gorsky, P. (2010). [Unlearning Deficit Ideology and the Scornful Gaze](#)

Markman, A. (2013). [The Pain of Positive Stereotypes](#). Psychology Today blog.

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

¹⁰ Paluck, E. L. and Green, D.P. (2009). Prejudice Reduction: What Works? A Review and Assessment of Research and Practice. In: Annual Review of Psychology 2009. 60:339–67
https://static1.squarespace.com/static/5186d08fe4b065e39b45b91e/t/51e3234ce4b0c8784c9e4aae/1373840204345/Paluck_Green_AnnRev_2009.pdf

¹¹ Kaufman, S. (2011). Does the Implicit Association Test (IAT) Really Measure Racial Prejudice? Probably Not. Available from: <https://www.psychologytoday.com/blog/beautiful-minds/201101/does-the-implicit-association-test-iat-really-measure-racial-prejudice>

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

Banaji, M. and Greenwald, A. (2013). Blindspot: Hidden Biases of Good People. New York: Delacorte Press.

Hversdagsrasismi

Hversdagsrasismi er eitt mikilvægasta hugtakið sem við skoðum í dæminu um námskeiðseiningu og skýrir næstum allar innlagnir og æfingar. Sérstaklega þegar kemur að ófúsum þátttakendum, leiðir umræða um það að rísa upp gegn rasisma oft til spurninga um það hvers konar hegðun eða tal eru raunverulega rasísk – sérstaklega þegar um ræðir hegðun, sem er dulin og erfitt er að skilgreina sem beint fjandsamlega. Í verki sínu “Understanding Everyday Racism – an Interdisciplinary Theory” útskýrir Philomena Essed hvernig “hugtakið hverdagsrasismi hefur verið gagnlegt til að sýna fram á hvernig kerfisbundnum rasisma er viðhaldið í gegnum rútínu, venjur og hegðun sem er tekið sem sjálfsögðum hlut í daglegu lífi. “... Jafnvel þó hversdagsrasismi hljómi eins og hann taki til skaðlausrar og lítilvægra atvika, þá getur hann haft krónísk áhrif á bæði andlega og líkamlega heilsu.”¹² Hugtakið um hversdagsrasisma getur hjálpað þátttakendum að skilja hvernig staðalmyndir tengdar uppruna hafa áhrif á viðmót fólks, jafnvel þó að ásetningurinn sé ekki að valda vanlíðan eða mismuna.

Grundvallarþættir:

- Áhrif hversdagsrasisma
- Staðalmyndir, forréttindi og rasismi
- Að takast á við “óviljandi” rasisma

Áhrif hversdagsrasisma

Þátttakendur eru oftast líklegir til að trúa lífsreynslu fólks af erlendum uppruna af einstaka dæmum um rasisma en eru tregir til að trúa því að rasismi hafi áhrif á daglegt líf þeirra. Það er mikilvægt að renna stoðum undir það hversu oft fólk sem tilheyrir minnihlutahópum verður fyrir hversdagsrasisma og skilji áhrifin. Árið 2013¹³ framkvæmdi INAR samstarfsstofnunin InterCultural Ísland rannsókn sem sýnir fram á umfang áhrifa sem rasismi hefur á fólk vegna daglegrar útilokunar og virðingarleysis. Rannsóknin sýndi fram á að á meðan 35% þeirra sem tilheyra meirihlutahópi á Íslandi upplifðu birtingarmyndir

¹² Essed, P. (1991). Understanding Everyday Racism – an Interdisciplinary Theory.

¹³ Pétursdóttir, G. (2013). Manifestation of hidden discrimination and everyday prejudice towards immigrants in Iceland. http://www.ici.is/assets/Everyday_discrimination_in_Iceland.pdf

virðingarleysis einu sinni eða oftár á tveggja vikna tímabili, upplifðu 93% þeirra sem tilheyrðu þjóðernislegum minnihlutahópi virðingarleysi og mismunun. Þegar litið var til fólks sem hafði upplifað mikla tíðni slíkra atvika, 35% svarenda af erlendum uppruna upplifðu slíkt tíu sinnum eða oftár á tveggja vikna tímabili á meðan enginn svarenda af íslenskum uppruna upplifði sambærilegan fjölda tilvika.

Staðalmyndir, forréttindi og rasismi

Að ræða staðalmyndir og áhrifin sem þær geta haft á samskipti einstaklinga úr þjóðernislegum meirihlutahópi við einstaklinga úr þjóðernislegum minnihlutahópi getur dýpkað skilning á birtingarmyndum hversdagsrasisma. Mikið af þeim duldu samskiptum sem eru hluti af hversdagsrasisma felast í því hvernig einstaklingar úr ríkjandi hópi gefa sig að einstaklingum úr minnihlutahópum á fordómafullan hátt, skilgreina þá sem tilheyrandi ákveðnum upprunahópi og endurspegla staðalmyndirnar tengdar við þann hóp í samskiptum við einstaklingana. Staðalmyndir, eins og að gera ráð fyrir að einhver kunni ekki tungumálið nógu vel, er dæmi um þetta. Þetta getur einnig átt við aðrar ályktanir, sem gætu þótt lítilvægar en geta leitt til meiðandi hegðunar – t.d. hafa konur af afrískum uppruna oft talað um að fólk sem tilheyrir meirihlutahópi snerti á þeim hárið án leyfis og spyrji þær ótal spurninga sem lætur þeim líða “öðruvísi” og þeim sé sýnt virðingarleysi. Fólkið sem þetta gerir áttar sig oft ekki á því að hegðun þeirra er ekki í lagi því vegna hvíttra forréttinda sinna hafa þau aldrei þurft upplifa sambærilegt vegna uppruna síns (auk annarra gerða af forréttindum hvíttra sem hafa áhrif á skilning þeirra á rasisma).

Að takast á við “óviljandi” rasisma

Margar birtingarmyndir hversdagsrasisma eru ómeðvituð, en áhrif þeirra eru samt sem áður alvarleg. Þátttakendur munu læra á námskeiðinu hversu mikilvægt er að rísa upp gegn rasisma, fordómum og mismunun á fjölbreyttum vettvangi en að rísa upp gegn hversdagsrasisma sem er oft ómeðvitaður getur verið eitt það erfiðasta fyrir leiðbeinendur að fjalla um og þátttakendur að skilja. Fólk sem tilheyrir hvítum meirihlutahópi þarf að gefa upp ákveðin forréttindi sem felast í því að þurfa aldrei að ræða rasisma. Áhrifin fyrir þá sem eru ábyrgir fyrir ómeðvituðum rasisma endurvarpast í hvíttri viðkvæmni (white fragility), hugtak sem skýrir ógnunina sem hvítt fólk upplifir þegar hvítum forréttindum þeirra er ógnað. Að ræða þetta getur hjálpað þátttakendum að rökstyðja hvers vegna svona áhrif gætu átt sér stað, að skilja að “sárar tilfinningar” eru ekki aðal áhyggjuefnið og að lokum að finna hugrekki til að taka afstöðu gegn rasisma.

Dæmi um æfingu um hversdagsrasisma: Hversdagsmismunun á vinnustaðnum

Æfing D í dæmi um námskeiðseiningu bls. 14

Þessi æfing/verkefni gefur þátttakendum færi á að kanna þeirra eigin persónulegu sýn á mismunun á vinnustaðnum. Umræðurnar í kjölfarið og hlutverkaleikur hvetja þátttakendur til að íhuga þeirra eigin sýn á sjálfa sig sem sanngjarnan, siðrænan og almennilegan einstakling og bera saman við það óréttláta og siðlausu sem fordómar fela í sér.¹⁴ Að gefa þátttakendum tækifæri á að bregðast við í leikinni atburðarás, setur fókusinn á æskilega hegðun (þ.e. að rísa upp gegn fordómum) í staðinn fyrir að einblína á óæskilega hegðun (t.d. að nota fordómafullt tal); rannsóknir benda til þess að neikvæða tengingin sem myndast þegar varað er við einhverju geri það minna heillandi að fylgja því og geri það þannig áhrifaminna í að skapa breytingu á hegðun.¹⁵

Hæfniviðmið:

- Að þátttakendur þekki og skilji ólíkar birtingarmyndir hversdagsrasisma og mismununar
- Að þátttakendur skilji afleiðingarnar fyrir þá sem upplifa fordóma og mismunun
- Að þátttakendur velti fyrir sér og ræði möguleg viðbrögð við hversdagsrasisma og mismunun sem þeir verða vitni að

Gagnlegar heimildir fyrir innlög og æfingu:

Pétursdóttir, G. (2013). [Everyday Racism in Iceland](#). Reykjavik: InterCultural Iceland.

Pétursdóttir, G. and Hopton, C. (2014). [Everyday Racism in the Workplace: How Does it Feel?](#) Reykjavik: InterCultural Iceland.

DeAngelis, T. (2009). [Unmasking Racial Microaggressions](#). Monitor on Psychology Vol 40, No. 2, American Psychological Association.

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

¹⁴ Amodio, D. and Devine, P. (2005). Changing Prejudice: The Effects of Persuasion on Implicit and Explicit Forms of Race Bias. In: Brock, T. and Green, M.. (Eds). Persuasion: Psychological insights and perspectives, 2nd ed. California: Sage Publications

http://www.psych.nyu.edu/amodiolab/Publications_files/Amodio_Devine_2005.pdf

¹⁵ McKenzie-Mohr, D. and Schultz, W. (2012) Choosing Effective Behavior Change Tools. Available from: <http://media.cbsm.com/uploads/1/BECC.pdf>

Essed, P. (2012). [Towards a Methodology to Identify Converging Forms of Everyday Discrimination](#). 45th Session of the United Nations Commission on the Status of Women.

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

Essed, P. (1991). *Understanding Everyday Racism: An Interdisciplinary Theory*. London: Sage.

Fernandes Sequeira, D. (2015). *Gefangen in der Gesellschaft – Alltagsrassismus in Deutschland: Rassismuskritisches Denken und Handeln in der Psychologie*. (Trapped in society – Everyday Racism in Germany: Racism-critical thinking and acting in psychology). Baden-Baden: Tectum Verlag.

Skref 3: Framkvæmd námskeiðsins

Undirbúningur

Eins og nefnt var í námskeiðseiningunni á bls. 9, þá er trúverðugleiki þinn sem leiðbeinandi/kennari lykillinn að því að tryggja að þátttakendur geti uppfyllt hæfniviðmið þín og að markmiðum námskeiðsins sé náð. Þegar unnið er með efni sem er oft flókið og viðkvæmt, eins og rasisma, er grundvallaratriði að vera vel undirbúinn til að takast á við vandræðalegar eða erfiðar spurningar. Það er einnig mikilvægt að geta véfengt á uppbyggilegan hátt hvers konar rangar upplýsingar eða “mýtur” sem gætu komið upp í umræðum með þátttakendum.

Til að undirbúa þig, gæti þér þótt gagnlegt að velta fyrir þér upplýsingunum sem þú hefur safnað saman við þróun námskeiðseiningarinnar (bls. 23). Þú gætir sérstaklega viljað vera viss um að þú skiljir vel:

- Lykilkennningar og rannsóknir um rasisma, mismunandi tegundir og hvernig söguleg þróun er tengd birtingarmyndum þeirra í dag.
- Eins mikið og þú getur um það hvernig lögin í þínu landi vernda einstaklinga gegn mismunun, áreiti og ofbeldi byggðu á fordómum.
 - Að nota upplýsingar um lög gegn mismunun hefur sýnt að dragi úr fordómafullri hegðun.¹⁶
- Tölfræði um hatursglæpi eða aðra tengda glæpi.
 - Þetta getur verið nauðsynlegt til við að leiðrétta rangar upplýsingar, en getur snúist í höndum þínum ef það er notað sem megininntak. Skilaboð sem fókusera á tíðni óæskilegrar hegðunar (t.d. tölur um hatursglæpi) geta virst sýna fram á alvarleika ástandsins, en sýnt hefur verið fram á að þær geta gefið fordómafullum einstaklingum þá tilfinningu að hatursglæpir séu framdir af mörgum og látið viðhorfið að baki þeim virðast eðlilegt.¹⁷
- Tölfræði um atvinnuleysi, húsnæði, heilsu, fólksflutninga o.fl. tengt daglegu lífi.
 - Þetta getur verið gagnlegt til að svara hugmyndum um að ójöfnuður á milli fólks af ólíkum þjóðernisuppruna sé ekki lengur til staðar í þínu landi, að þjóðernisleg minnihlutasamfélög séu að fá betri meðferð en meirihlutinn eða að innflytjendur séu að taka vinnuna af meirihlutanum.

¹⁶ Amodio, D. and Devine, P. (2005). Changing Prejudice: The Effects of Persuasion on Implicit and Explicit Forms of Race Bias. In: Brock, T. and Green, M.. (Eds). Persuasion: Psychological insights and perspectives, 2nd ed. California: Sage Publications http://www.psych.nyu.edu/amodiolab/Publications_files/Amodio_Devine_2005.pdf

¹⁷ McKenzie-Mohr, D. and Schultz, W. (2012) Choosing Effective Behavior Change Tools. Available from: <http://media.cbsm.com/uploads/1/BECC.pdf>

- Dæmi um nýlegar/algengar týpur af röngum eða villandi upplýsingum sem settar eru fram í fjölmiðlum og staðreyndir sem þú finnur sem hrekja þær.
 - Það þarf að nálgast “mýtur” af varfærni, þar sem það hefur sýnt sig að þeir sem eru með rótfasta fordóma halda í upplýsingarnar um þessar mýtur en ekki um staðreyndir sem notaðar eru til að hrekja þær.^{18 19} Þetta er eitt form af staðfestingu fordóma, þar sem fólk hefur tilhneigingu til að túlka upplýsingar þannig að þær staðfesti viðhorf sem eru þegar til staðar. Það er því best að forðast það að endurtaka rangar upplýsingar eða mýtur við þátttakendur nema það sé þarft til að takast á við ákveðnar aðstæður eða ef það er partur af úthugsaðri æfingu.

Kennsluaðferðir sem hvetja til breytinga á viðhorfum og hegðun

Rannsóknir og mat á því “hvað virkar” í að takast á við fordóma og mismunun hafa undirstrikað ýmsar gagnlegar meginreglur sem leiðbeinendur geta fylgt til að hvetja þátttakendur til að breyta viðhorfum og styrkja skilaboðin sem komið er á framfæri. Hins vegar sýna útgefnar rannsókn greinilega að það er engin ein áreiðanleg leið til að breyta fordómafullum viðhorfum.

Þetta er sérstaklega tilfellið þegar markhópurinn samanstendur af ólíkum einstaklingum sem geta haft opna eða dulda fordóma og sem geta verið fúsir eða ófúsir þátttakendur. Allir þessir eiginleikar skapa mismunandi viðbrögð við mismunandi inngripum. Sem málamiðlun, mætti gera ráð fyrir að mismunandi nálganir og aðferðir nái til mismunandi þátttakenda og forðast skyldi aðferðir sem hefur sýnt sig að séu árangurslausar.²⁰

Vísað er til upplýsinga um “hvað virkar” út í gegnum þessa handbók, sérstaklega í tengslum við hvers vegna æfingarnar í námskeiðseiningunni (bls 9) hafa verið þróaðar. Farið er nákvæmar í það í hlutanum hér á undan og mörg þessara dæma um “hvað virkar” hafa sameiginlegt þema um það hvernig þátttakendur eru virkjaðir sem þátttakendur í ferlinu. Að tryggja að virkt nám

¹⁸ Fleming, M. (2011). Attitudes, Persuasion and Social Influence: Applying Social Psychology to Increase Evaluation Use. In: Mark, M., Donaldson, S. and Campbell, B. (Eds) Social Psychology and Evaluation. New York: Guilford Press.

¹⁹ Paluck, E. L. and Green, D.P. (2009). Prejudice Reduction: What Works? A Review and Assessment of Research and Practice. In: Annual Review of Psychology 2009. 60:339–67
<https://static1.squarespace.com/static/5186d08fe4b065e39b45b91e/t/51e3234ce4b0c8784c9e4aae/1373840204345/Paluck+Green+AnnRev+2009.pdf>

²⁰ Sritharan, R. and Gawronski, B. (2010). Changing Implicit and Explicit Prejudice Insights from the Associative-Propositional Evaluation Model. In: Social Psychology 2010; Vol. 41(3):113–123
<http://www.bertramgawronski.com/documents/SG2010SP.pdf>

eigi sér stað er lykilatriði, með samvinnunámsaðferðum og gagnrýnni umræðu. Til að styðja við þetta er mikilvægt að leiðbeinendur leitist við að skapa afslappað og öruggt námsumhverfi þar sem þátttakendur eru hvattir til að komast að niðurstöðu upp á eigin spýtur.

Frekari dæmi um nálganir sem rannsóknir hafa gefið til kynna að séu áhrifaríkar í vinnu gegn fordómafullri hegðun eru:

- Að láta “sérfræðing” (til dæmis leiðbeinanda) kynna sýn sem storkar eðlileika fordóma, til dæmis með því að sýna fram á að fordómar séu ekki eðlilegir fyrir jafningjahóp þátttakenda eða að fólk sem er fordómafullt geti breytt viðhorfum sínum.²¹
- Að láta framkvæmdarþátt fylgja með í verkefnunum þar sem þátttakendur þurfa að lýsa því hvernig þeir muni breyta hegðun sinni (nákvæm dæmi um aðstæður þar sem þeir muni nýta/framkvæma það sem þeir lærðu).²²
- Að kynna jákvæðar upplýsingar sem almennt eru taldar sannar, sérstaklega þar sem fólki er svo gert að útskýra hvers vegna þær eru sannar (til dæmis með því að útskýra hvers vegna jafnrétti er mikilvægt);²³ athöfnin að segja sjálfur eitthvað sem ögrar staðalmyndum getur dregið úr hversu mikið einstaklingar tengja við þá staðalmynd.²⁴
- Verkefni sem hvetja þátttakendur til að læra og hugsa á gagnrýnni hátt, til dæmis með því að einbeita sér að því að spyrja þátttakendur spurninga sem þeir þurfa að svara fyrir sjálfa sig frekar en að segja fólki hvað er rétt og rangt.²⁵
- Að tryggja að þátttakendum finnist þeir geti sagt sína skoðun.²⁶

²¹ Paluck, E. L. and Green, D.P. (2009). Prejudice Reduction: What Works? A Review and Assessment of Research and Practice. In: Annual Review of Psychology 2009. 60:339–67
https://static1.squarespace.com/static/5186d08fe4b065e39b45b91e/t/51e3234ce4b0c8784c9e4aae/1373840204345/Paluck_Green_AnnRev_2009.pdf

²² McKenzie-Mohr, D. and Schultz, W. (2012) Choosing Effective Behavior Change Tools. Available from:
<http://media.cbsm.com/uploads/1/BECC.pdf>

²³ Abrams, D. (2010). Processes of prejudice: Theory, evidence and intervention. Manchester: EHRC

²⁴ Amodio, D. and Devine, P. (2005). Changing Prejudice: The Effects of Persuasion on Implicit and Explicit Forms of Race Bias. In: Brock, T. and Green, M.. (Eds). Persuasion: Psychological insights and perspectives, 2nd ed. California: Sage Publications http://www.psych.nyu.edu/amodiolab/Publications_files/Amodio_Devine_2005.pdf

²⁵ McBride, M. (2015). What Works to Reduce Prejudice and Discrimination? A review of the evidence. Edinburgh: Scottish Government.

²⁶ McBride, M. (2015). What Works to Reduce Prejudice and Discrimination? A review of the evidence. Edinburgh: Scottish Government

- Að gera skilaboðin sem komið er á framfæri félagslega eftirsóknarverð, til dæmis með því að hafa góðan stuðning frá vinnuveitanda eða öðrum lykilstofnunum.²⁷

Nokkur dæmi um nálganir sem rannsóknir hafa sýnt fram á að séu ekki áhrifaríkar þegar kemur að því að vinna gegn fordómum:

- Að koma á framfæri skilaboðum sem beinast að hópi fólks sem manneskjunnir líkar illa við eða getur ekki samsamað sig með; það mun aðeins hvetja þau til að gera einmitt öfugt við það sem skilaboðin hvetja til.²⁸
- Að nota skilaboð sem gefa til kynna að æskileg hegðun (í okkar tilviki, að rísa upp gegn fordómum) sé óvenjuleg, þ.e. að þátttakendur ættu að vera “hetjur” eða rjúfa einhvers konar hringrás; þetta lætur hegðunina líta út fyrir að vera erfiðari en hún er.²⁹
- Að kynna fordómafullum einstaklingum jákvæðar upplýsingar um hóp sem verður fyrir fordómum; sumar rannsóknir hafa sýnt að við þær aðstæður aukist fordómarnir raunar vegna varnarviðbragða einstaklinganna.³⁰
- Nálganir sem láta þátttakendum líða sekum, reiðum eða í vörn,³¹ eða sem fela í sér einhvers konar ógn við sjálfsvirðingu þeirra (t.d. að láta einhverjum líða heimskum).³²
- Æfingar sem styrkja staðalmyndir og / eða leggja mikla áherslu á “menningarmun”.³³

²⁷ Abrams, D. (2010). Processes of prejudice: Theory, evidence and intervention. Manchester: EHRC

²⁸ McKenzie-Mohr, D. and Schultz, W. (2012) Choosing Effective Behavior Change Tools. Available from: <http://media.cbsm.com/uploads/1/BECC.pdf>

²⁹ McKenzie-Mohr, D. and Schultz, W. (2012) Choosing Effective Behavior Change Tools. Available from: <http://media.cbsm.com/uploads/1/BECC.pdf>

³⁰ Abrams, D. (2010). Processes of prejudice: Theory, evidence and intervention. Manchester: EHRC.

³¹ Abrams, D. (2010). Processes of prejudice: Theory, evidence and intervention. Manchester: EHRC

³² Amodio, D. and Devine, P. (2005). Changing Prejudice: The Effects of Persuasion on Implicit and Explicit Forms of Race Bias. In: Brock, T. and Green, M.. (Eds). Persuasion: Psychological insights and perspectives, 2nd ed. California: Sage Publications http://www.psych.nyu.edu/amodiolab/Publications_files/Amodio_Devine_2005.pdf

³³ McBride, M. (2015). What Works to Reduce Prejudice and Discrimination? A review of the evidence. Edinburgh: Scottish Government.

Vinna með ófúsum þátttakendum

Jafnvel þó verkefni og innihald námskeiðsins byggi á sterkum rannsóknagrundi og nálgun þín sé vel undirbúin, er líklegt að þú munir standa frammi fyrir erfiðleikum við að ná til sumra þátttakenda. Mikilvægt er að stjórna spennu og andstæðum sjónarhornum um rasisma, menningu og mismunun á áhrifaríkan hátt. Stundum getur þetta verið augljóst af umræðum þátttakenda, en oftast mun þetta lýsa sér með undirliggjandi spennu, sem getur takmarkað móttöku og skilning sumra þátttakenda á því efni sem þú vilt koma til skila.

Sumir þátttakendur úr etnískum meirihlutahópum munu fara í vörn þegar rætt er um þessi mál. Þessi vörn getur átt rætur sínar að rekja til mismunandi viðhorfa eða áhyggjuefna, til dæmis:

- Trú á þeirra eigin menningar- eða kynþáttayfirburðum.
- Eftirsókn í að viðhalda valdastöðu eigin hóps.
- Skortur á skilningi á þessum málum, sem leiðir til ótta um að þeir verði stimplaðir fáfróðir eða “rasistar”.
- Þeir hafa fastmótaða heimssýn byggða á þeirra eigin persónulegu reynslu og eru tregir til að sjá mál tengd rasisma út frá öðrum sjónarhornum.
- Tregða við að samþykkja að sumar af skoðunum þeirra hafa mótast í gegnum rangar upplýsingar fjölmiðla eða annarra.

Í mörgum tilvikum munu þátttakendur sem eru í vörn ekki átta sig á viðhorfunum sem valda því. Engu að síður, því meira sem þátttakanda finnst hann þurfa að vera í vörn, því líklegra er að hann verði ófús þátttakandi.

Sumar rannsóknir tengdar viðhorfsbreytingum skoða muninn á einstaklingum sem eru áhugasamir og þeim sem eru áhugalausir. Áhugasamir einstaklingar eru virkari og opnari fyrir breytingum. Áhugalausir einstaklingar eru óvirkir og tregir til breytinga; með öðrum orðum, þeir eru ófúsir þátttakendur. Rannsókn Monique Felming frá 2011 sem fjallaði um félagssálfræði og matrannsóknir sýndi marktækan mun á milli þessara hópa.³⁴

Almennt séð er auðveldara að sannfæra þátttakendur sem eru áhugasamir og vilja læra með því að nota áhugaverð og sannfærandi rök sem þýða eitthvað

³⁴ Fleming, M. (2011). *Attitudes, Persuasion and Social Influence: Applying Social Psychology to Increase Evaluation Use*. In: Mark, M., Donaldson, S. and Campbell, B. (Eds) *Social Psychology and Evaluation*. New York: Guilford Press.

fyrir þeim og hægt er að velta fyrir sér. Ófúsir þátttakendur svara betur einföldum skilaboðum með votti af félagslegum þrýsting.

Taflan fyrir neðan sýnir nokkur dæmi um muninn á því sem sýnt hefur verið fram á að “virki” í viðhorfsbreytingum hjá þátttakendum sem eru áhugasamir og vilja læra og svo hjá þeim sem eru óáhugasamir og ófúsir og sýna andstöðu.³⁵

Fyrir fúsa þátttakendur...	Fyrir ófúsa þátttakendur...
Aðferðir sem fela í sér hugsanaferli, vangaveltur og ígrundun	Aðferðir sem byggja á lítilli hugsun og einföldum ábendingum, t.d. upptalning raka í þágu einhvers eða einfalda jákvætt/neikvætt samhengi.
Skilaboð sem hafa persónulegt mikilvægi fyrir þátttakandann	Þessum þátttakendum mun oft finnast skilaboðin þeim persónulega óviðkomandi; skilaboðin þurfa að komast til skila í gegnum jafningja eða fólk með sérfræðikunnáttu svo þeir sjái mikilvægi þeirra
Áhersla á ábyrgðarskyldu einstaklinga fremur en almenna félagslega ábyrgð	Að leggja áherslu á að það að vera ekki fordómafullur er eðlilegt á meðal jafningja þeirra eða hópsins sem þeir samsama sig með
Inngrip þar sem þátttakendum eru gefnar einhverjar bakgrunnsupplýsingar fyrirfram sem gagnast við að setja efnið í samhengi	Inngrip sem lætur þátttakendum líða vel áður en skilaboðunum er komið á framfæri

Að rísa gegn fordómum og viðhorfum sem byggja á villandi upplýsingum

Það er mikilvægt að standa gegn fordómum og viðhorfum byggðum á villandi upplýsingum á virkan hátt, með næmni og staðfestu. Að einfaldlega hafa eftir eða að heyra “mýtur” hefur sýnt sig að geti dregið úr markvirkni þegar minnka á fordóma og getur haft áhrif á velgengni verkefnanna þinna.

Námskeiðseiningin sem tekið er dæmi um á bls. 9 sýnir nokkur dæmi um mögulegar athugasemdir, spurningar eða sjónarmið sem gætu komið upp, sérstaklega þegar þú notar verkefni og æfingarnar sem lýst er í einingunni.

Til viðbótar sýnir taflan á næstu síðu nokkur dæmi um sjónarmið sem þú gætir þurft að kljást við á sambærilegu námskeiði.

³⁵ Fleming, M. (2011). *Attitudes, Persuasion and Social Influence: Applying Social Psychology to Increase Evaluation Use*. In: Mark, M., Donaldson, S. and Campbell, B. (Eds) *Social Psychology and Evaluation*. New York: Guilford Press.

Sjónarmið	Viðbrögð
“Þetta eru bara örfáir “rasistar” sem eru vandamálið og það er ekki á okkar ábyrgð, svo við þurfum ekki að læra neitt um and-rasisma.”	Ræddu rasisma sem félagslega og stofnanalega byggðan strúktúr, til að sýna fram á að rasisma er ekki bara viðhaldið af nokkrum einstaklingum. Ræddu hvernig rasismi vex og dafnar ef meirihluti fólks rís ekki gegn honum.
“Lögin eru þarna til að vernda fólk fyrir mismunun; það er þeirra að bregðast við – ekki okkar.”	Ræddu erfiðleikana við að ná fram réttlæti í málum tengdum mismunum í þínu heimalandi. Biddu þátttakendur um að hugsa um manneskjuna sem verður fyrir mismunun og íhuga hvort það væri ekki betra fyrir hana að þurfa alls ekki að upplifa mismunun.
“Sumt fólk er bara svo viðkvæmt, það heldur að allt sem kemur fyrir það sé vegna rasisma þegar það er það örugglega ekki.”	Ræddu þær staðreyndir að rannsóknir hafa sýnt að etnískir minnihlutahópar upplifa mun oftar hversdagsfordóma en ríkjandi þjóðernishópur (sjá skýrsluna um “Everyday Racism in the Workplace” á bls. 33).
“Þau kjósa að aðlagast ekki samfélaginu okkar, svo það er þeim sjálfum að kenna ef það er komið öðruvísi fram við þau.”	Ræddu við hópinn um hvað aðlögun þýðir og hvað fólk þarf að gera til að geta kallast “aðlagað” (sjá menningarverkefnið á bls 33).
“Vinnan þín byggir á tilvist rasisma svo þú munt segja hvað sem er til að sanna það að hann sé til.”	Leggðu fram tölfræði um ójöfnuð byggðan á uppruna frá þínu landi og leggðu áherslu á reynslu fólks af erlendum uppruna sem verða fyrir rasisma; þetta gæti hjálpað til við að skapa samkennd.

Það er alltaf best að nota samvinnuverkefni til að takast á við fordómafull viðhorf. Það gerir þátttakendum kleift að takast á við málið í sameiningu, sem er sterkara verkfæri við viðhorfsbreytingu en einfaldlega að leiðbeinandinn segi frá sínu sjónarmiði sem ófúsir þátttakendur geta átt erfitt með að meðtaka.

Að stýra ágreiningi

Það gætu komið upp tilfelli þar sem upp kemur ágreiningur milli þátttakenda eða á milli þín og einstakra þátttakenda. Færni í stjórnun ágreinings hjálpar þér að takast á við þessar aðstæður. Að vera undirbúinn og íhuga hvernig þú munir bregðast við fyrir fram getur verið gagnlegt. Til dæmis:

- Þarf hópurinn að setja sér einhverjar grunn samskiptareglur í upphafi námskeiðsins til að tryggja góð samskipti? (verkefnið um virðingu á vinnustað á bls. 24 er gagnlegt til þess)?
- Hvaða tækni getur þú notað til að koma í veg fyrir stigmögnun og að heitar umræður fari úr böndunum?
- Hvernig getur þú látið þátttakendum líða öruggum með að tjá skoðanir sínar á hreinskilinn hátt án þess að láta einhverjum öðrum líða illa eða óöruggum?
- Er ójöfn valdaskipting á milli þátttakenda sem þú getur hjálpað til við að jafna í gegnum verkefni?

Myndskeið – tækni til að takast á við mótþróa (resistance) og truflun

Myndbandsefnið sem styður við þessa handbók inniheldur dæmi um mögulega atburðarása þar sem þátttakandi er ófús eða sýnir yfirgang og truflun á námskeiðinu. Yfirlit yfir þessar atburðarásir og forsendur fyrir viðbrögðum leiðbeinandans eru settar fram hér að neðan. Gagnlegast er að lesa hverja atburðarás samhliða viðkomandi myndskeiði – þú getur nálgast myndskeiðið með því að ýta á hlekkinn hér að neðan.

Atburðarás 1 – [Þrætugjarn þátttakandi](#)

Í þessari atburðarás, reynir þátttakandi að grafa undan inntaki leiðbeinanda með því að segja að tölfæræði sanni að innflytjendur fremji fleiri glæpi. Í stað þess að setja fram sína eigin þekkingu og sérfræðikunnáttu til að hrekja þetta, sem líklegt er að þrætugjarn þátttakandi myndi ekki hlusta á, leysir leiðbeinandinn samtalið út úr þeirri umræðu án þess að vísa því sem þátttakandinn sagði á bug og bendir á að það séu mörg sjónarmið sem hægt sé að skoða í umræðu sem þessari. Markmiðið er að opna frekari umræður um efnið með öllum hópnum til að komast að sannleikanum. Með þessu móti, kemur leiðbeinandinn í veg fyrir að stigmagna ágreininginn og tryggir að viðkomandi líði ekki vandræðalega eins og ef sýnt væri fram á fyrir framan allan hópinn að hann hafi rangt fyrir sér fyrir. Það er hins vegar mikilvægt, að

tónfall og líkamstjáning leiðbeinandans sýni öðrum þátttakendum að hann sé ekki sammála viðhorfi þátttakandans.

Atburðarás 2 – Ögrandi þátttakandi

Þessi atburðarás sýnir aðstæður þar sem þátttakandi hegðar sér ögrandi, talar ofan í leiðbeinandann og lætur eins og verkefnið sé tímasóun. Ætlunin hér gæti verið að espa aðra þátttakendur upp í því að hætta að taka þátt eða að ögra leiðbeinandanum til ágreinings. Hverskyns fjandsamleg viðbrögð frá leiðbeinanda mun þar af leiðandi gera ástandið verra.

Til að koma í veg fyrir þetta, hunsar leiðbeinandinn athugasemdirnar og byrjar að skipta hópnum upp í minni hópa fyrir verkefni eða umræður. Þegar leiðbeinandinn kemur að þeim sem var með ögrandi athugasemdir, nefnir hann hegðunina beint en á rólegan og hlutlausan hátt. Einstaklingurinn fær tækifæri til að yfirgefa námskeiðið ef hann kýs svo og rödd leiðbeinandans og orðaval kemur til skila að ákvörðun þátttakandans um að vera um kyrrt eða fara skipti hann engu máli persónulega. Hins vegar er honum ávinningur þess að vera um kyrrt og mögulegar afleiðingar þess að fara gerðar ljósar. Þetta setur ábyrgðina á þátttakandann sjálfan, hvort hann ákveður að yfirgefa námskeiðið eða halda áfram og taka virkan þátt.

Atburðarás 3 – Truflandi þátttakandi

Þátttakandinn í þessari atburðarás reynir að trufla með því að reyna að gera innihaldið hlægilegt í þeirri von að aðrir þátttakendur taki það ekki alvarlega. Aðstæður þar sem grín er notaður til að afvegaleiða umræður geta verið sérstaklega pirrandi fyrir leiðbeinandann þar sem það getur litið út sem ósanngjarnt eða ólýðræðislegt af öðrum þátttakendum ef svoleiðis framkoma er stöðvuð af leiðbeinandanum – þeir gætu hugsanlega ekki áttað sig á því að viðkomandi samstarfsmanneskja er ekki bara að “hafa gaman” heldur að grafa undan leiðbeinandanum.

Til að takast á við þetta, hunsar leiðbeinandinn þennan þátttakanda en gefur öðrum þátttakendum sem taka þátt í umræðunni af alvöru, fulla athygli. Hann snýr baki í þennan ákveðna þátttakanda og beinir þannig allra athygli frá honum. Þegar umræðan heldur áfram milli annarra þátttakenda, leitar þessi truflandi þátttakandi eftir að ná aftur athyglinni á sig. Eftir að honum tókst ekki að trufla með gríni, reynir hann samskipti án gríns. Leiðbeinandinn virðir þá hegðun með jákvæðum viðbrögðum og nær þannig tökum á aðstæðunum.

Atburðarás 4, 5 og 6 – Æstur og árásgjarn þátttakandi

Þessar þrjár senur sýna sama dæmi af árásgjörnum þátttakanda en með stigmagnandi árásgjarni í hvert skipti. Þessi dæmi sýna mikilvægi þess að velja rétt viðbrögð miðað við hversu mikla árásgjarni þátttakandinn sýnir hverju sinni. Í þessu tilfalli sýnir þátttakandinn fjandsamleg viðbrögð við hugmyndinni um fjölbreytileika og staðhæfir að grafið sé undan sinni “þjóðmenningu”. Í hverri og einni atburðarás felst áskorunin í að tryggja að leiðbeinandi hegði sér af skynsemi og haldi ró sinni frekar en hafna skoðunum viðkomandi eða beinlínis reyna að þagga niður í honum með álíka árásgjarni.

Í [atburðarás 4](#), tekst leiðbeinandinn á við aðstæðurnar á frekar hlutlausan hátt, beinir reiði þátttakandans rólega frá. Til að dreifa athygli frá þessari hóflega árásgjörnu hegðun, stefnir leiðbeinandinn á að nota hópumræðurnar til að hafa áhrif á viðhorf viðkomandi. Þetta kemur í veg fyrir stigmögnun á andúð og minnar líkurnar á því að þátttakandinn reyni áfram að koma af stað rífrildi við leiðbeinandann.

Hinsvegar, í [atburðarás 5](#), beinir þátttakandi reiði sinni í sívaxandi mæli að leiðbeinandanum sjálfum. Mild viðbrögð eru ekki eins viðeigandi hér, svo viðbrögð leiðbeinandans beinast að því að stöðva truflunina með því að neita að taka þátt í henni. Því minni athygli sem leiðbeinandinn gefur þátttakandanum, því meiri líkur á því að hann minnki óæskilega hegðun sína.

Að lokum, í [atburðarás 6](#), sýnir þátttakandi verulega óvild sem krefst fyrirbyggjandi viðbragða. Eftir að hafa ekki tekist að fást við atburðarásina með hópumræðum, býður leiðbeinandinn þátttakandanum að yfirgefa herbergið. Eins og alltaf einkennast viðbrögð leiðbeinandans af sanngjarnri og virðingarfullri hegðun. Líkamstjáningin gefur til kynna að hann hafi stjórnina, án þess þó að þurfa að tjá það með orðum. Á meðan þátttakandinn reynir að skapa fjandsamlegt andrúmsloft er leiðbeinandinn rólegur allan tímann og kemur þannig í veg fyrir að ástandið fari úr böndunum.

Að takast á við spurningar sem þú ert óundirbúin fyrir

Ef sú staða kemur upp að þú fái spurningar eða athugasemdir sem þú ert ekki undirbúin fyrir, tryggja róleg og jákvæð viðbrögð það að sérfræðialiti þínu á þessu sviði sé ekki storkað. Markmiðið er alltaf að gera þátttakendum kleift að ræða og komast að eigin ályktunum, en þegar málin eru tæknileg, lögfræðileg eða flókin hugmyndafræðileg hugtök koma við sögu getur þú ekki alltaf komið því í kring. Í þannig tilfellum er mikilvægt að tryggja að viðbrögð þín leiði ekki til rifrildis. Ef ómögulegt er að svara spurningunni eða athugasemdinni á áhrifaríkan máta með umræðum eða verkefnum skaltu útskýra efnið eins langt og þekking þín nær en fullvissa þátttakendur um að þú munir finna svar og deila með þeim (til dæmis með tölvupóst) eftir námskeiðið.

Þú gætir einnig þurft að vera viðbúin því að beina spurningum í aðra átt ef þær snúast greinilega um persónuleg málefni. Leiðbeinendur skortir yfirleitt lagalegan bakgrunn til að ráðleggja í einstaka málum er varða mismunun og oft eru trygginga- eða skaðabótaskylda í lögum í þínu landi, sem gætu gert það að verkum að óskynsamlegt væri að taka þátt í umræðum þar sem orð þín gætu verið túlkuð sem “lögfræðiráðgjöf”. Margir leiðbeinendur kjósa að takast á við þetta með því að tilkynna strax í upphafi að þeir geti ekki gefið ráð um einstaka mál tengdum mismunun en að almennar umræður um atvik tengd mismunun séu velkomin.

Skref 4: Námskeiðið metið

Til að tryggja að námskeiðið sem þú setur saman hafi raunverulega áhrif er mikilvægt að meta það eftir á. Lærdómurinn sem þú dregur af matinu getur hjálpað til við að koma auga á hvað virkar vel, hvað virkar ekki og hvernig styrkja má næstu námskeið sem þú heldur.

Námskeiðseiningarnar sem teknar eru sem dæmi hér í þessari handbók og þær æfingar og verkefni sem þær innihalda eru byggðir á traustum vísbendingum á hvað er gagnlegt til að vinna gegn fordómum og mismunun. Þrátt fyrir það verður að hafa í huga að það hvernig dæmin og aðferðirnar sem hér birtast eru teknar upp af leiðbeinendum, notaðar á námskeiðum eða fræðslueiningum og hvernig þær skila sér mun vera mismunandi á milli leiðbeinenda. Þetta þýðir að það er gríðarlega mikið sem getur komið út úr því að meta eigin nálgun.

I mörgum tilfellum er slíku mati einfaldlega beint að því hvort þátttakendur höfðu gaman af námskeiðinu og hvort þeim fannst það gagnlegt. Hinsvegar, til þess að raunverulega komast að því hvort að þín nálgun virki, er nauðsynlegt að meta námskeiðið til að komast að því hvort að þú hafir náð meginmarkmiðum þess.

Matsferlar þurfa helst að vera innbyggðir í vinnuna frá byrjun. Þetta er sérstaklega mikilvægt ef þú ætlar þér að mæla hvort að viðhorf eða hegðun breytast hjá þeim sem tóku þátt á námskeiðinu. Það eru margar mismunandi leiðir til að meta áhrif and-rasískrar, and-mismununar eða and-fordóma fræðslu og engin ein aðferð mun gagnast öllum leiðbeinendum. Þess vegna er nauðsynlegt að velta fyrir sér hvað það er sem þú vilt að matið varpi ljósi á og hvernig þú getur gert það bæði traust og viðráðanlegt bæði á þeim tíma og fyrirhöfn sem þarf til að klára matið.

Samstarfsaðilar í INAR verkefninu, CRER, voru fengin af bresku Jafnréttis- og mannréttindanefndinni til að þróa grundvallaratriði til mats á and-fordóma íhlutunum. Þau er hægt að nota til að móta nálgun þína á matinu. Þessi grundvallaratriði má finna á vefsíðu Jafnréttis- og mannréttindanefndarinnar - [Equality and Human Rights Commission website](#)

Niðurlag

Ef fyrri aðferðir þínar, hönnun og framkvæmd námskeiða endurspegla ekki nálganirnar sem hér eru settar fram, þarf þér ekki að fallast hugur. Reynsla af fræðslu um viðkvæm málefni getur verið breytileg en líta má á alla reynslu sem tækifæri fyrir leiðbeinendur og þátttakendur til að læra og skilja betur.

Með vönduðu skipulagi og góðum undirbúningi ætti þessi handbók að gera þér kleift að þróa námskeið sem jafnvel ófúsir og mótpróafullir þátttakendur geta haft gagn af. Með þessu móti getur þú nýtt það tækifæri sem þú hefur sem leiðbeinandi til að skapa raunverulegar breytingar þegar kemur að því að takast á við rasisma, fordóma og mismunun.

Samstarfsaðilar INAR verkefnisins kynnu að meta það að heyra frá leiðbeinendum sem nota þessa handbók í vinnu sinni. Endilega hafðu samband við okkur ef þú vilt deila þinni reynslu, upplýsingarnar um samstarfsaðilana eru í viðauka F (bls 61).

Viðauki A

Orðskýringar

Þessar orðaskýringar útskýra hvernig INAR verkefnið kýs að túlka nokkur lykilhugtök. Þetta eru ekki algildar skilgreiningar heldur er þeim ætlað að útskýra lauslega hvað þessi hugtök þýða í samhengi handbókarinnar.

Samfélagssátt

Samfélög sem lifa og starfa saman í virðingu og skilningi, þannig að fólk upplifi frelsi frá mismunun, staðalmyndum, áreitni eða ofbeldi, sameiginleg tilfinning fyrir að tilheyra og vera samþykktur; íbúar geti tekið þátt á jafnaðargrundvelli í efnahagslegu, pólitísku, borgaralegu og samfélagslegu lífi; og geti á virðingarfullan hátt haft frelsi til að vera sammála eða ósammála án þess að óttast hefndir eða höfnun.

Staðfestingarhlutdrægni

Tilhneiging fólks til að vera hlutdrægt í garð upplýsinga sem staðfesta skoðanir sem það hefur nú þegar.

Samvinnunám

Kennslufræði þar sem þátttakendum er skipt niður í litla hópa þar sem þeir vinna skipulega saman að sameiginlegu markmiði. Þessi samskipti milli þátttakenda ýta undir lausnamiðun, gagnrýna hugsun, íhugun og fleiri jákvæðra þætti.

Menning

Samfélagsleg bygging þar sem hópur fólks (menningarhópur) upplifir tengsl út frá skynjun sinni á sameiginlegum félagslegum venjum, gerðum, trú, félagslegum viðhorfum, gildum o.fl. Þessi skynjun er oftast ýkt og skapar falskan mun milli hópa, sérstaklega þar sem menningarleg skilgreining byggir á þjóðernisuppruna.

Hversdagsrasismi

Endurtekin upplifun af virðingarleysi og verri meðferð byggðri á rasisma sem hefur margföldunarhrif á þá sem mæta slíku sem hluta af daglegu lífi. Þetta á sérstaklega við dulin samskipti með rasísku elementum sem er stundum kallað „kynþáttaöráreitni“ (racial microaggressions) Þessi áreiti eru stundum viljandi, stundum óviljandi en oftast erfitt að takast á við og sanna. Slík hegðun er stundum viðhöfð meðvitað, stundum ómeðvitað en oftast er erfitt að eiga við hana vegna þess hve lúmsk hún er í eðli sínu.

Gagnreyndar aðferðir

Aðferðir sem byggðar eru á gögnum fengnum úr niðurstöðum rannsókna sem sýna hversu gagnleg tiltekin nálgun er. Hér í þessu samhengi er sérstaklega notast við sannanir um hvað virkar til að hafa áhrif á breytt viðhorf tengdum rasisma sem og gögn sem sýna fram á hversu árangursríkar tilteknar náms- og kennsluaðferðir eru.

Markmið

Markmiðin sem leiðbeinendur setja sér í því ferli að mæta námsviðmiðum námskeiðsins.

Hópefli

Það hvernig einstaklingar tengjast og eiga í samskiptum innan hóps, meðal annars hvernig þessi samskipti markast af valda-dýnamík.

Nærhópshlutdrægni

Tilhneiging einstakling til að vera hlutdrægir í garð hópsins sem þeir telja sig tilheyra.

Stofnanarasismi

Rasismi sem er skapaður og viðhaldið innan stofnana með reglum, hefðum, ferlum og aðferðum sem hafa verið skipulagðar án þess að gefa gaum mögulegum áhrifum þeirra á fólk úr þjóðernis minnihlutahópum. Áhrif stofnana og það hvernig þau starfa er rasískt og þá skiptir engu hvort að fólk sé sem myndar stofnunina býr sjálfst yfir rasískum viðhorfum og hegðun.

Aðlögun

Full þátttaka í samfélaginu. Í samhengi við samfélög innflytjenda er þessu hugtaki oft beitt á þröngsýnan og einfaldaðan hátt og beinist aðallega að þeim væntingum að innflytjendur taki upp siði, hegðun og athafnir sem eru taldar viðhafðar af meirihluta fólks í því landi eða á því svæði sem þeir búa.

Fjölmennningarleg hæfni

Fjölmennningarleg hæfni felur í sér viðhorf, hæfni og þekkingu sem fólk þarf að þróa með sér til að eiga í jákvæðum samskiptum við fólk sem það telur „öðruvísi“ á einhvern hátt.

Fjölmennningarhyggja (Interculturalism)

Nálgun á samskipti samfélaga sem er meðvituð um að “menning” er gerð úr mörgum þáttum sem móta heimsmynd einstaklinga og samfélaga. Samtvinnun og fjölhyggja (tvö hugtök sem skoða hversu mismunandi fólk er innan eigin hóps) eru lykilatriði fjölmennningarhyggju. Hún skilur að fólk er einstaklingar,

ekki staðalmyndir og það að sjálfsmyndir eru opnar fyrir túlkunum og breytingum. Oft sett fram í mótvægi við margmenningarhyggju.

Hæfniviðmið

Það sem þátttakendur þurfa að skilja til að markmiðum leiðbeinenda sé náð.

Margmenningarhyggja (Multi-culturalism)

Nálgun á samskipti samfélaga sem sjá “menningar” hópa sem eru byggðir á þjóðerni sem einstaka hópa sem búi yfir jöfnum kostum. Hún leitast að viðurkenningu fyrir alla hópa, án þess þó að sækjast eftir samlögun. Oft sett fram í mótvægi við fjölmennningarhyggju.

Fjölflokkun

Að sjá sjálfsmyndir einstaklinga og samfélaga sem marglaga og fjölbreytt innbyrðis frekar en að sjá sem hóp með eina og sömu sjálfsmynd, oftast byggða á staðalmyndum.

Ámælislaus nálgun

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

Valda dýnamik

Valdastig fólks í samfélaginu, hvernig áhrif það hefur á samskipti á milli þeirra sem eru með aðra valdastöðu í samfélaginu og það hversu vítt áhrifanet þeirra nær.

Valdaskipan

Lýsir stigveldi valds milli hópa eða milli einstaklinga innan hóps.

Rasismi

Rasismi lýsir fordómafullum viðhorfum, birtingarmyndum mismununar og annarri neikvæðri framkomu gagnvart einstaklingum og hópum fólks sem hafa verið kynþáttaðir. Rasismi byggist á samspili valda og forréttinda sem gera hvítum meirihlutahópum í Evrópu og annarsstaðar kleift að viðhalda valdastöðu í samanburði við minnihlutahópa af öðrum þjóðernisuppruna (ethnic groups). Rasismi fyrirfinnst á nokkrum mismunandi stigum, þar á meðal persónulegur rasismi, samfélagslegur rasismi og stofnanarasismi.

Ófúsir þátttakendur (Resistant learners)

Þátttakendur sem eru ófúsir eða sýna mótþróa gagnvart tækifærum til fræðslu, í þessu tilviki er átt við í samhengi við and-rasisma, and-fordóma og and-mismunun.

Félagsleg mótunarhyggja

Leggur áherslu á smíði og viðhald félagslegra fyrirbæra fremur en líta á þau sem óháð gjörðum einstaklinga. Rannsóknir í anda félagslegrar mótunarhyggju fjalla gjarnan um það hvernig félagslegur veruleiki; venjur, hefðir og stofnanir, er búinn til og hvernig atferli, viðhorf og túlkanir fólks halda honum við. – hugtök eins og rasismi, sem hefur ekkert áþreifanlegt form í raunveruleikanum en er gengið út frá í samfélögum þar sem fordómar og valdadýnamík leyfir honum að lifa.

Félagslegur rasismi

Rasísk viðhorf og hegðun sem á sér stað á samfélagslegu stigi.

Félagslegur strúktúr

Siðir, samskiptareglur og hegðun, valdaröðun og sambönd sem tengja fólk saman innan samfélagslegs fyrirkomulags.

Staðalmyndir

Fyrirfram gefnar hugmyndir um persónueinkenni hópa fólks. Staðalmyndir byggja á einfölduðum, fyrirfram mótuðum skoðunum og geta snúist um jákvæða eða neikvæða ímynd – hvort sem er, þá eru þær alltaf alhæfandi og skapa takmarkanir í skilningi á einkennum, hæfileikum og virði einstaklinga og hópa.

Hvít viðkvæmni

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

Hvít forréttindi

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

Viðauki B

<p align="center">Drög að 4 tíma vinnustaðarnámskeiði</p> <p align="center">Helsta markmið: Að þátttakendur skilji hugtökin hversdagsrasismi og hversdagismismunun og geti sett þau í samhengi við sinn eigin vinnustað.</p>			
Markmið: Hvað viltu að þátttakendur viti, skilji, æfi, o.s.frv..	Tími í mínútum	Aðferð	Efni
<p>Að þátttakendur þekki faglegan bakgrunn þinn.</p> <p>Að þátttakendur öðlist faglegt traust á þér og stofnun/félagi/fyrirtæki þínu.</p> <p>Að tryggja faglegan trúverðugleika.</p>	5 mín	<p>Powerpoint eða annað til að fjalla um stofnun/félag/fyrirtæki þitt.</p> <p>Útskýrðu af hverju, hvernig og hvar þú og sú stofnun/félag sem þú starfar fyrir hafið fengið þekkingu og reynslu af kenningum og framkvæmd í þjálfun gegn rasisma og mismunun. Hér er mikilvægt að þátttakendur sjái leiðbeinandann sem sérfræðing og ekki bara einhvern sem “finnst” að hlutirnir ættu að vera svona eða hinsegin.</p>	<p>Glærur um félag eða stofnun sem þú vinnur hjá.</p> <p>Þátttakendur gætu viljað sönnun á sérfræðiþekkingu þinni.</p>
<p>Að þátttakendur kynnist og finni til öryggis til að tjá sig innan hópsins</p>	15 mín	<p>Bingó leikurinn. Fólk gengur um með bingó blað og spyr hvert annað einfaldra persónulegra spurninga. Ef þeir fá jákvætt svar skrifa þeir nafn viðkomandi í reitinn.</p>	Bingó blöð.
<p>Að þátttakendur velti fyrir sér hvað “virðing” þýðir fyrir þeim og hvers konar hegðun sýni virðingarleysi.</p> <p>Að þátttakendur myndi tengingu á milli hegðunar og tilfinninga sinna.</p> <p>Að þátttakendur byrji að hugsa um ástæður fyrir því að þeir myndu ekki vilja vera séðir sem fólk sem sýnir öðrum virðingarleysi.</p>	35 mín	<p>Verkefni A – Virðing á vinnustaðnum</p> <p>Þátttakendur taka viðtal við sessunaut sinn. Leiðbeinandi segir til um hver talar við hvern.</p> <p>Eftir að hafa kynnt sig (ef viðkomandi þekkjast ekki úr vinnunni), spyrja þau eftirfarandi þriggja spurninga.</p> <ul style="list-style-type: none"> Hvernig hegðun finnst þér lýsa virðingarleysi? Hvernig líður þér þegar þú upplifir eða verður vitni að virðingarleysi? Hvers vegna heldur þú að fólk sýni öðrum óvirðingu? <p>Leyfið þörunum að tala saman í 10 mínútur, þörin kynna síðan svör viðmælenda sinna í 20 mínútur.</p>	<p>Þrjár spurningar annaðhvort á pappír eða á skjá.</p> <ul style="list-style-type: none"> Fólk er feimið og vill ekki tala við þann sem því er ætlað að tala við. Því finnst þetta heimskulegt verkefni og snýr sér einfaldlega ekki að viðmælandanum. Hin manneskjan

		<p>Ræðið í 10 mínútur. Spyrjið spurninga eins og: Hvernig haldið þið að það sé að upplifa virðingarleysi á hverjum degi? Gæti slík hegðun haft eitthvað með valdaröðun og stöðu að gera eða að fólk vilji sýna eða halda ákveðinni stöðu með því að niðurlægja aðra? Af hverju haldið þið að það sé mikilvægt að tala um virðingarleysi á þessu námskeiði? Við munum koma aftur að svörum ykkar seinna í dag.</p>	<p>veit ekki hvað hún á að gera.</p>
<p>Að þátttakendur skilji hvar og hvernig staðalmyndir lærast og hverju þær einkennast af.</p> <p>Að þátttakendur skilji að staðalmyndir eru grunnur fordóma.</p> <p>Að þátttakendur skilji hlutverk fjölmiðla í því að skapa og styrkja staðalmyndir.</p> <p>Að þátttakendur viti siðareglur blaðamanna í þeirra landi og í Evrópu.</p> <p>Að þátttakendur skilji hvernig fordómar leiða að mismunun. Að þeir skilji hvernig fordómar hafa áhrif á hegðun fólks gagnvart einstaklingum sem hafa verið flokkaðir í ákveðna hópa og tengdir ákveðnum eiginleikum.</p>	<p>30 mín</p>	<p>Fagleg innlögn. Útskýring á ferlinu frá staðalmyndum að mismunun. Fyrirlestur með mikið af spurningum og samskiptum við þátttakendur. Notið alvöru dæmi úr raunveruleikanum og fjölmiðlum til að útskýra hvernig staðalmyndir eru lærðar úr umhverfinu.</p> <p>Hér þurfa leiðbeinendur að gera það skýrt og augljóst að staðalmyndir og fordómar eru ekki náttúrlögmál eða óumflýjanleg heilastarfssemi, heldur lærð hegðun sem fólk getur komið í veg fyrir með því að vera meðvitað um hvernig það er lært og með því að nota gagnrýna hugsun.</p> <p>Dæmi um hvernig staðalmyndir leiða til mismununar.</p>	<p>Gagnvirk powerpoint kynning þar sem þátttakendur eru spurðir spurningar í stað þess að vera sagt svör.</p> <ul style="list-style-type: none"> - “en það er eðlilegt og nauðsynlegt að flokka.” - “Svona virkar bara heilinn, við treystum því sem við þekkjum, en ekki því sem við þekkjum ekki.” - “staðalmyndir eru ekki bara búnar til, þær hljóta að vera byggðar á sannleika.” - “en þau eru líka rasísk gagnvart okkur.” - “Ég er ekki rasisti, en ég held að fólk verði að samþykkja að við göngum fyrir.” - “Íslamska trúin styður ofbeldi. Hefurðu lesið Kóraninn?” - “Þetta er ekki bara staðalmynd, það er bara staðreynd að

			<p>glæpir og atvinnuleysi hefur aukist eftir að innflytjendur og hælisleitendur hafa komið hingað.”</p> <ul style="list-style-type: none"> - “Þeir eru að nota kerfið okkar, lítið bara á tölfræðina.” - “Fordómar og staðalmyndir eru ekki til. Bara slæm reynsla. Þegar þú hefur upplifað margar þannig þá verður þú að gera eitthvað. Aðskilnaður er það eina sem gengur. “ <p>VERTU VISS UM AÐ VITA NÓG UM EFNID OG SAMHENGI Í ÞÍNU NÆRUMHVERFI.</p>
	15 mín	Hlé	
Að þátttakendur skilji hugtökin hversdagsrasismi og mismunun	15 mín	Útskýrið hversdagsmismunun og rasisma. Á Íslandi er hægt að vitna í rannsókn ICI og hugsanlega í öðrum löndum líka. Upplýsingar um rannsóknina er að finna á vefsíðu ICI – www.ici.is	<p>PowerPoint</p> <ul style="list-style-type: none"> - “Allir upplifa svona lagað. Þú þarf ekki að vera útlendingur til að vera hundsáður eða talað niður til.” - “Ég mundi ekki kalla þetta rasisma eða mismunun, bara ókurteisi.” - “Þetta fólk er bara of viðkvæmt

			og sér allt sem rasisma eða mismunun.”
<p>Að þátttakendur skilji mismunandi birtingarmyndir hversdagsrasisma og mismununar.</p> <p>Að þátttakendur hugsi um afleiðingarnar fyrir þá sem upplifa slíkt.</p> <p>Að þátttakendur hugsi út í og æfi hugsanleg viðbrögð við aðstæðum þar sem þeir verða vitni að hversdagsrasisma og mismunun.</p>	60 mín	<p>Samvinnuverkefni D – hversdags rasismi á vinnustaðnum</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Farið ítarlega yfir listann með birtingarmyndum hversdagsrasisma og mismunun, með áherslu á vinnustaðinn. 2. Myndaðir eru fjögurra til fimm manna hópar (helst fólk sem þekkist ekki vel fyrir). 3. Hóparnir ræða eftirfarandi spurningar eftir að hafa farið yfir listann í sameiningu og merkt við varðandi sinn vinnustað: <ol style="list-style-type: none"> a) Hvaða birtingarmynd haldið þið að sé erfiðast að upplifa reglulega/daglega? Hvernig líðan hefur hún í för með sér? b) Hvernig tengist hversdagsrasismi/mismunun virðingarleysi? Útskýrið með eigin orðum. c) Hvaða birtingarmyndir haldið þið að sé erfiðast að sanna eða segja frá? Hvers vegna? d) Þið (hópurinn) standið hjá þegar þið sjáið vinnufélaga upplifa eitthvað af atriðunum á listanum. Veljið hvaða birtingarmynd er að eiga sér stað, hvernig þið haldið að þið hefðuð raunverulega brugðist 	<p>Blað með lista yfir birtingarmyndir hversdagsrasisma og mismunun</p> <p>Blað með leiðbeiningum fyrir hópana.</p> <p>Ein síða með hugsanlegum viðbrögðum við rasisma eða mismunun.</p> <ul style="list-style-type: none"> - “Það er ekki alltaf hægt að bregðast við, stundum er það hættulegt.” - “Kannski vill manneskjan ekki að þú skiptir þér af. Henni gæti fundist það niðurlægjandi.” - “Þetta gæti verið misskilningur og það væri asnalegt fyrir þig að skipta þér af.”

		<p>við og síðan hvernig þið teljið að hefði verið best að bregðast við. Ræðið hvernig þið getið leikið atvikið án nokkurrar lausnar eða inngríps.</p> <p>e) Kynning og umræða. Leikið atriðið. Aðrir þátttakendur bregðast við eins og þeir telja best við hæfi. Ef enginn skerst í leikinn, bregst leiðbeinandinn við.</p> <p>Spyrjið spurninga eins og: hvað er “saklaus áhorfandi að rasisma og mismunun?” (Gerði það ljóst að SAKLAUS áhorfandi er ekki til). Haldið þið að þið munuð í alvöru breyta hegðun eða viðbrögðum ykkar sem áhorfendur?</p>	
	10 mín	Stutt hlé	
Að þátttakendur hugsi um hvers vegna lög gegn rasisma og mismunun eru til í flestum Evrópulöndum).	10 mín	<p>Fyrirlestur og umræður – Hvers vegna eru lög gegn rasisma og mismunun?</p> <p>Hvers vegna mismunar fólk öðrum og sýnir óvirðingu? Til baka í fyrstu umræðuna. Áður en við ræðum hvers vegna mismunun er ólögleg skulum við hugsa um hvers vegna venjulegt fólk - stundum í valdastöðum, stundum ekki - ákveður að sýna óvirðingu og mismunun.</p> <p>Það eru líka til opnar og stofnanatengdar birtingarmyndir rasisma og mismununar sem við getum brugðist við á annan hátt þar sem til eru lög gegn þeim. Skoðum nánar lög gegn rasisma og mismunun.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - “Ég held ekki að fólk komi frekar svona fram við útlendinga. Ókurteist fólk er bara ókurteist.” - “Ef fólk hefur lagalega vernd, hvers vegna notar það hana ekki? Þetta getur þá ekki verið svo slæmt / það er á þeirra ábyrgð að nýta sér rétt sinn.”
Að þátttakendur skilji hvers vegna lög gegn rasisma og mismunun eru til	20 mín	Hver þátttakandi fær blað (stutt/einföld samantekt á lögum gegn mismunun) og les yfir það. 5 mín. Hópurinn ræðir og svarar eftirfarandi spurningum: Hvaða lagagrein finnst þér vera mikilvægust? Hvers vegna heldur þú að þessi lög hafi verið sett? Hvers vegna var það nauðsynlegt? Í hvaða aðstæðum ættu þau við? Hvað getur þú gert þegar verið er að brjóta	<p>Blað þar sem helstu lög gegn mismunun og rasisma í Evrópu eru tekin saman.</p> <ul style="list-style-type: none"> - “Lög eru ekki alltaf rétt eða siðferðileg – hvað um lög Þriðja Ríkisins”?
Að þátttakendur fái upplýsingar um lög gegn rasisma og mismunun og viti hvernig þeir geta			

brugðist við ef lög eru brotin.		lög gegn þér eða öðrum?	
Að þátttakendur hugsu um svörin sín og að leiðbeinandi og aðrir þátttakendur hafi tækifæri til að ræða það sem enn er óljóst.	10 mín	Umræða um lögin og svör þátttakenda. Til að einfalda málið er góð hugmynd að segja fólki í upphafi að þú sért ekki lögfræðingur og getir ekki gefið ráð varðandi lagaleg málefni og að biðja þau að halda öllum dæmum mjög almennum til að vernda persónuupplýsingar.	- “en ég þekki einhvern sem upplifði.... svo var verið að brjóta lög gegn honum?”
Að þátttakendur hugsu um reynslu sína. Að umræðunni sé lokið en að þátttakendur séu hugsandi þegar þeir yfirgefa námskeiðið.	10 mín	Mat og lok. Mismunandi aðferðir til þess: <ul style="list-style-type: none"> - Biðjið alla að fylla út matsblöð einungis fyrir ykkur. - Spyrjið alla hvað þeim fannst mikilvægast og mest nothæft eftir daginn og biðjið þau að svara munnlega. - Biðjið alla að svara eftirfarandi spurningum munnlega: <ul style="list-style-type: none"> o Hvað vissir þú fyrir? o Hvað lærðir þú nýtt og fannst merkilegast? o Hvað myndir þú vilja læra meira um? <p>Bless og takk fyrir þátttökuna! Jákvæð og valdeflandi tilfinning er mjög mikilvæg í lokin.</p>	Eftir því hvaða aðferð var notuð: <ul style="list-style-type: none"> - Matsblað með 4-5 spurningum um reynsluna

Viðauki C

Gátlisti fyrir hönnun námskeiðs

Þú getur líka notað sniðmótið á næstu blaðsíðu

- Skilgreindu fyrir hvaða hóp námskeiðið er ætlað og tímarammann. Vertu raunsær - hversu langan námskeiðstíma hefurðu?
- Gerðu lista yfir öll markmið og lærdómsviðmið námskeiðsins. Hvað viltu að þátttakendur læri, skilji, komist að eða æfi?** (Þetta er mikilvægasti hluti þess að hanna námskeiðseiningu)
- Ákveddu *aðferð og verkefni/æfingu* sem þú telur gagnlega til að nálgast sérhvert markmið – sem hentar hópnum sem þú ætlar að vinna með.
- Skrifaðu upp dagskrá og tímaáætlun. Hversu mikinn tíma þarftu fyrir hvert verkefni?
- Útbúðu textann fyrir PowerPoint kynningu (ef þú ætlar að nota Power Point)
- Hannaðu samvinnunámsverkefnin; ákveddu spurningar og skrifaðu fyrirmæli. Passaðu að fyrirmælin séu skýr og auðskiljanleg.
- Undirbúðu umræðupunkta. Hvaða spurningar viltu ræða? Hvaða spurningar heldurðu að þátttakendur muni spyrja? Hvernig geturðu svarað þeim (helst með því að spyrja annarrar spurningar)?
- Hver er titill námskeiðsins þíns? Mun nafnið ná til markhópsins og hvetja til þátttöku??
- Veltu fyrir þér öllum mögulegum vandkvæðum sem gætu komið upp og hvernig þú getur tekist á við þau með því að virkja og vekja áhuga þátttakenda.
- Hvernig ætlar þú að meta námskeiðið?

Viðauki D

Sniðmát til að útbúa eigin námskeið

HANNAÐU NÁMSKEIÐIÐ HÉR			
Marmið:			
Hvað þurfa þátttakendur að læra til að markmið þín náist?	Tími: mínútur	Aðferð	Efni

Viðauki E

Bingó!

Ef þú finnur einhvern sem getur svarað spurningu í reitunum hér fyrir neðan með „já“ þá ritarðu nafn viðkomandi í reitinn. Þú mátt aðeins skrifa hvert nafn einu sinni. Ef þú nærð að fylla heila röð, hrópaðu BINGÓ! Eftir það geturðu haldið áfram að fylla út eins marga reiti og þú getur.

Kann að leika á hljóðfæri	Finnst gaman að spila fótbolta	Talar fleiri en þrjú tungumál	Hefur góða skipulagshæfni	Finnst gott að fá sér vínglas á kvöldin
Hefur stundað nám í meira en sex ár	Hefur búið í landi utan Evrópu	Hefur óvenjulegt áhugamál	Á vin af erlendum uppruna	Finnst gott að lesa fyrir svefninn
Er femínisti	Líkar kettir betur en hundar	Fer á hjóli eða gengur í vinnuna	Hefur farið á tónleika síðustu 2 mánuði	Á 3 börn eða fleiri
Er góður hlustandi	Finnst gaman að hlusta á rapp tónlist	Fer í líkamsrækt tvisvar í viku eða oftari	Á afmæli í ágúst	Finnst lambakjöt gott
Á ættingja sem býr erlendis	Finnst gaman að sofa í tjaldi	Er með listræna hæfileika	Borðar oft fyrir framan sjónvarpið	Vill búa á Íslandi

Viðauki F

INAR samstarfsaðilar

InterCultural Iceland er sjálfstæð stofnun og ekki rekið í hagnaðarskyni. Það þróar fjölmenningslegar kennslulausnir jafnt fyrir fullorðna og ýmis skólastig. ICI býður upp á breitt svið af sérhæfni á ýmsum sviðum og mikið úrval af námskeiðum. Það var stofnað árið 2003 í Reykjavík.

ICI er orðið viðurkennd rannsókn- og kennslustofnun á Evrópuvísu þegar kemur að þjálfun fullorðinna, færnipjálfun og þjálfun kennara í fjölmenningslegri kennslu, skapandi samvinnunámi í fjölbreyttum nemendahóp og námskeiðum um rasisma, fólksflutninga, fordóma og mismunun.

Í dag er ICI með alþjóðlegt orðspor fyrir ágæti þegar kemur að þjálfun fyrir kennara og leiðbeinendur, fjölmenningslegri kennslu, skapandi samvinnunámi í fjölbreyttum nemendahópum, og námskeiðum um fólksflutninga, fordóma, rasisma og mismunun.

Website: <http://www.ici.is/en>

Facebook: <https://www.facebook.com/InterCultural-Iceland-263369640353211/>

Email: ici@ici.is

The Coalition for Racial Equality and Rights vinnur að því að eyða kynþáttamismunun og stuðla að kynþáttatengdu réttlæti um Skotland. Með því að nota rannsóknir og virkar aðgerðir sem svara þörfum samfélaga mætir vinna þeirra á markvissan hátt djúpstæðum vanda kynþáttamismununar.

CRER er með reynslu af and-rasísku starfi á sviðum eins og að koma til móts við og valdefla samfélög, þróun rannsókna, praktískri þjálfun og stuðning við bæði opinber- sem og sjálfboðasamtök.

Nálgun CRER er byggð á réttindum og byggir á alþjóðlegum, svæðisbundnum og landlægum mannréttindalögum og sáttmálum.

Website: <https://www.crer.scot/>

Twitter: https://twitter.com/crer_scotland?lang=en

Facebook: <https://www.facebook.com/CRER-Scotland-286013724837794/>

Email: mail@crer.org.uk

CHANCENGLEICH in Europa e.V. Jöfn tækifæri í Evrópu er hópur óháður ríkisstjórnnum hvers markmið eru að greiða veg jafnréttis með ráðgjöf, menntun og atvinnu, sérstaklega fyrir innflytjendur og flóttafólk. Með og í gegnum vinnu sína stendur CHANCENGLEICH in Europa fyrir fjölmennningarlegri vinnu, sem spannar kynslóðir og einnig erlendis í samstarfi við Evrópska samstarfshópa. Starf félagsins er meðal annars: ráðgjöf í fjölmennningarlegu samhengi, fjölmennningarleg kennsla og hæfnisþjálfun, námskeið og verkefni fyrir fullorðna kennara og nema bæði í landlægu og Evrópsku samhengi, alþjóðlegt samstarf í gegnum fjölbreyttar ráðstefnur og kennsluferðir.

CHANCENGLEICH in Europa e.V. er staðsett í hinu fjölmennningarlega svæði Ruhr héraðs í Norðurrín-Vestfalíu, svæði þar sem ríkir mikið atvinnuleysi, sérstaklega meðal hópa innflytjenda og flóttafólks sem vegna lags menntunarstigs eða/og hæfni og menntunar frá heimalöndum þeirra sem er ekki viðurkennd í Þýskalandi, hafa skerta möguleika á vinnumarkaði. Um þessar mundir er CHANCENGLEICH að vinna með og styðja við bakið á flóttafólki sem lendir í hversdagsrasisma.

Website: <https://www.ch-e.eu>

Facebook: <https://www.facebook.com/CHANCENGLEICH-in-Europa-eV-234785309890156/>

Email: info@ch-e.eu

County Office for Resources and Educational Assistance Vrancea (CJRAE) er opinber stofnun sem var stofnuð árið 2006 í Rúmeníu sem menntastofnun sem veitir sálfræðilega og uppeldisfræðilega aðstoð fyrir alla sem tengjast öllum skólum í Vrancea sýslu: nemendur – frá leikskóla upp í menntaskóla, foreldra þeirra og kennara.

CJRAE var stofnað þegar hugmyndafræðin á bakvið menntun í Rúmeníu breyttist og nemendur með sérþarfir voru settir í almenna skóla; í þessu samhengi voru samtökin gerð til að hjálpa skólum og kennurum að aðlagast þessum breytingum og einnig til að sannfæra kennara og skólastjórnendur um að þessar breytingar myndu auka gæði menntunar og það hvernig nemendur fá að taka þátt í náminu.

CJRAE Vrancea skipuleggur starf héraðsskrifstofunnar fyrir sálfræði- og uppeldisfræðilega aðstoð, Héraðsskrifstofunnar fyrir talþjálfun, mats og starfs-

ráðgjafasetursins, skólasetra fyrir sálfræðilega aðstoð. Flestir starfsmennirnir eru kennsluráðgjafar og talmeinafræðingar með bakgrunn og reynslu í sálfræði.

CJRAE er eina opinbera stofnunin í héraðinu sem aðstoðar skóla við að auka mætingu og frammistöðu og ein af tveimur stofnunum sem veitir þjálfun til kennara og foreldra í héraðinu. Stofnunin var sett á laggirnar til að tryggja gæði kennsluáðstoðar sem var sett á á þessum tímapunkti af mismunandi sérfræðingum úr mismunandi stofnunum og með mismunandi aðferðafræði. Í þessu samhengi er CJRAE einskonar hlekkur á milli skóla og þeirra sem njóta góðs af þeim, stofnunin hjálpar skólum að aðlagast þörfum nemenda, foreldra og samfélaga og styður nemendum að aðlagast í skólum.

Website: <http://www.cjraevn.ro/>

Email: cjrae_vn2007@yahoo.com

Upplýsingar um höfundarétt



Þetta efni er leyfisskilt undir almennu notendaleyfi AttributionNonCommercial-NoDerivatives 4.0 alþjóðlegu leyfi.

Þér er frjálst að:

- Deila – afrita og dreifa efninu í hvaða miðli eða formi sem er.
- Leyfisveitandi getur ekki afturkallað þessi leyfi svo lengi sem þú fylgir skilmálum leyfisins.

Undir eftirfarandi skilmálum:

- Tilvísun – þú verður að taka fram heimildir, gefa upp hlekk á leyfið og taka fram ef einhverjar breytingar voru gerðar á efninu. Breytingar má gera innan skynsamlegra marka, en þó ekki á þann hátt að þú gefir í skyn að leyfisveitandi lýsi stuðningi við þig eða notkun þína.
- Ekki í auglýsingaskyni – þú mátt ekki nota efnið í auglýsingaskyni.
- Engar afleiður – ef þú endurraðar, umbreytir eða byggir ofan á efnið þá máttu ekki dreifa efninu svo umbreyttu.
- Engar frekari hömlur – þú mátt ekki hengja við frekari lögfræðileg hugtök eða tæknilegar ráðstafanir sem hindra aðra lagalega við að gera það sem þetta leyfi veitir rétt til.

Fyrir frekari upplýsingar, vinsamlegast hafið samband við:

InterCultural Iceland

Fiskislóð 81

101 Reykjavík

Tölvupóstur: ici@ici.is