



Workshoplederkurs Rasisme og diskriminering

Manual utarbeidet basert på kurs i
prosjektet «Sammen for mangfold»



MIR-UNG

MiR-Ung, 2023

Støttet av



Bufdir

INNHALDSFORTEGNELSE

| | |
|---|-----------|
| FORORD: _____ | 2 |
| Del 1 _____ | 4 |
| RASISME _____ | 4 |
| Hva er rasisme? _____ | 4 |
| Når kan noe kalles rasisme? _____ | 4 |
| Internalisering _____ | 5 |
| Hva er de ulike formene for rasisme? _____ | 6 |
| Hva er konsekvensene av diskriminering og rasisme? _____ | 7 |
| Minoritetsstress _____ | 8 |
| Hjernens betydning – hjernens tre deler: _____ | 8 |
| Hvordan oppvekstforhold kan påvirke hjernen vår _____ | 10 |
| Hvordan møte diskriminering og rasisme _____ | 12 |
| Hvor kan du få hjelp? _____ | 14 |
| Del 2 _____ | 16 |
| DIALOG SOM METODE _____ | 16 |
| A/ Noen ord om dialog _____ | 16 |
| B/ Noen ord om lederrollen _____ | 16 |
| C/ Noen ord om dialogmetoder: _____ | 17 |
| D/ Noen ord om rekruttering: _____ | 18 |
| VERKTØY, METODER OG OPPGAVEBANK _____ | 18 |
| Hvordan bruke oppgavebanken? _____ | 18 |
| Innledning – steg for å skape et godt grunnlag for resten _____ | 19 |
| Øvelser for å regulere følelser/energi opp eller ned _____ | 19 |
| Øvelser knyttet til temaet rasisme og diskriminering _____ | 22 |
| Kildeliste: _____ | 28 |
| Vedlegg: Ressursark til øvelsen Hatprat _____ | 29 |
| Vedlegg: Rollekort _____ | 36 |



FORORD:

Rasisme og diskriminering er noe de fleste med innvandrer- eller flyktningebakgrunn opplever før eller siden i livet. Noen er mer utsatt enn andre, og forskning viser at man blir mer utsatt avhengig av hvor mørk du er i huden. Men å bli utsatt for rasisme kan være skambelagt og mange vil ikke snakke om det, som kanskje gjør det enda mer vanskelig å forstå hva det er og hvordan opplevelsene kan være skadelig for helsen din. Mange som blir utsatt for rasisme kan tenke at det er deres egen feil, derfor er det viktig å forstå hvordan bevisste og ubevisste samfunnsstrukturer bidrar til at de med en annen hudfarge kan bli utsatt for forskjellsbehandling som gjør at de får et dårligere liv. Vi i MiR-Ung synes derfor at dette er et viktig tema som unge mennesker bør lære om og forstå slik man kan bearbeide negative erfaringer og slik at vi alle kan være med på å kjempe imot det.

Målet med denne manualen er å presentere en metode for å skape bevissthet og refleksjon rundt temaet rasisme og diskriminering. I metoden brukes dialogarbeid, i tillegg til ulike øvelser. Manualen viser hvordan en kan bruke øvelsene i en gruppe og gi tips og råd om hvordan man kan strukturere og planlegge en workshop der ungdommer kan jobbe med andre ungdommer om temaet. Den inneholder også noen andre verktøy som kan brukes som samtalestartere, i tillegg til litt generell informasjon om hvor en kan søke hjelp hvis man føler seg utsatt for diskriminering eller rasisme. Målet er at de som gjennomfører dette, skal ha nok kjennskap til tema og metoder til å skape en dialog som oppleves trygg, engasjerende og relevant for ungdommer.

Vi har ikke ønsket å lage en manual med mye teori. Her deles litt kunnskap, noen konkrete verktøy, og tips for å legge opp en workshop. Med dette som utgangspunkt, er det den gode samtalen man kan skape i en gruppe som er målet. Vi håper at det for noen kan det vekke et engasjement, gi nok informasjon til å skape en gnist, vise starten på en vei man kan gå for å finne mer informasjon. Det gjelder enten man er interessert i temaene, eller metodene, eller begge deler.

Heftet inneholder nok informasjon til at en ungdom som har lite erfaring skal kunne gjennomføre en workshop, men det vil være best å øve sammen med noen som har vært med på kurs eller har fått trent seg litt i metoden på forhånd. Hvis det ikke er mulig, kan en liten gruppe ungdomsledere gå sammen og lage et opplegg i fellesskap, og teste ut opplegget på hverandre før de gjør det med en større gruppe.

Hvorfor en manual om rasisme og diskriminering?

Vi i MiR-Ung har brukt dialog som metode over flere år på andre områder. Etter at våre ungdommer delte sine innspill og tanker rundt regjeringens handlingsplan mot rasisme og diskriminering så vi et stort behov for en slik manual og dens tilhørende oppgaver.

Innspillene og bekymringene ungdommene delte gjorde et inntrykk og vi bestemte oss for å

skrive en manual som fungerer som et slags verktøy de kan ta i bruk for å selv lære mer om tematikken samt lære bort til andre.

Vi mener også at behovet for en slik manual for ungdommene i organisasjonen er spesielt viktig, da MiR-Ung er et nettverk av og for ungdommer uavhengig av etnisk og sosial bakgrunn. MiR-Ung jobber for at alle barn og unge skal ha like muligheter til å påvirke, og delta i samfunnet. MiR-Ung sitt fokus på å skape fellesskap, inkludering og samhold gjør det også naturlig at vi nå har bestemt oss for å gjøre denne manualen tilgjengelig for medlemmene våre og andre som måtte være interesserte i tematikken.

Målgruppen:

Vi i MiR-Ung vet at det å ha innvandrerbakgrunn er en stor ressurs. Det gir tilgang til ulike språk, ulike måter å tenke på og en bredere kultur- og verdensforståelse. Nordmenn kan lære mye fra personer fra andre land, og innvandrerfamilier har mange særegne ressurser nettopp på grunn av sine flerkulturelle erfaringer. Dette er likevel lett å glemme når man opplever rasisme og diskriminering. Det blir vanskeligere å se på det som en fordel og oppleves for mange som en byrde.

Vår målgruppe er ungdommer som selv har opplevd eller vært vitne til rasisme eller diskriminering basert på etnisk bakgrunn eller andre sider ved ens identitet, slik som funksjonsnedsettelse eller seksuell legning. Vi ønsker at målgruppen skal ta i bruk manualen og dele dens innhold videre i workshops eller i sine sosiale kretser. Manualen kan også brukes av andre ungdommer som er interessert i temaet, eller av miljøarbeidere, lærere eller andre fagpersoner som jobber med barn og unge.

Inndeling:

Manualen er delt inn i to deler

1: Informasjon om ulike former for rasisme og diskriminering. Hva det er, hvem opplever det, hvem kan utøve det, og hvordan jobbe imot det. Denne delen vil være litt teoretisk, men vi vil legge kildene i fotnoter slik at det ikke skal ødelegge leseopplevelsen, så kan de som er spesielt interessert lese mer siden.

2: Dialogmetode og øvelser til workshops. Hva vil det si å være dialogleder, hvordan kan man planlegge en workshop, eksempler på gjennomføring av en workshop.

Del 1



RASISME

I denne delen skal vi gi informasjon om ulike former for rasisme og diskriminering, hva det er, hvem opplever det, hvem kan utøve det, og hvordan kjempe imot den.

Hva er rasisme?

Rasisme har blitt beskrevet som et system der en tilegner seg privilegier og rettigheter/muligheter baser på etnisitet/etniske markører og hvor en befinner seg i et hierarki der noen har mer verdi enn andre. Ofte, i vestlige land slik som Norge, er det slik at personer med lys hud og et vestlig utseende befinner seg høyere oppe i hierarkiet. Mennesker med melaninrik hud og andre med et ikke vestlig utseende opplever ofte at de ikke har de samme privilegiene og befinner seg lengre nede i dette hierarkiet.

Rasismen kan også være kulturell. Mange opplever at deres kultur, væremåter og språk ikke blir like verdsatt som deres vestlige motparter. Rasismen og diskriminering er også å finne i strukturene i vårt moderne samfunn. Den gjør det vanskeligere å få seg jobber, finne steder å bo og komme seg inn i visse sosiale settinger.

Når kan noe kalles rasisme?

Hverdagsrasisme er et begrep for de barrierene minoriteter møter i det daglige, forteller forskeren Cora Alexa Døving. Ureflekterte handlinger som ikke nødvendigvis bunner i rasistiske holdninger, men som mennesker med minoritetsbakgrunn ofte møter i hverdagen, sier hun.

Døving et al definerer det slik – disse tre prosessene må være tilstede.¹

1. en **inndeling** av befolkningen i ulike kategorier der noen gis negative egenskaper eller trekk, f.eks at noen folkeslag eller geografiske områder er *latere* enn andre, eller mer gjerrig.
2. en **reduksjon** av individets identitet til de negative trekkene gitt innenfor en kategori, for eksempel at man tenker at du er *lat* fordi du kommer fra dette området.
3. **bruk av disse negative trekkene som argumenter for undertrykking/underordning og diskriminering**, som gjør at du som *kommer fra dette området* du ikke blir ansatt selv om de ikke vet hvordan du er som person.



Internalisering

En ting er at systemene for diskriminering eksisterer, men en annen ting er at den som er utsatt for diskrimineringen noen ganger tror på det selv, det blir internalisert. Et eksempel på internalisering er når barn som er svarte i huden foretrekker hvite dukker når de kan velge mellom svarte og hvite dukker eller asiater som bleker huden fordi de har internalisert at hvit hud er penest. Når man tror at man ikke er god nok fordi man ikke passer inn i skjønnhetsidealene i samfunnet, vil det ha en stor effekt på selvbildet og selvfølelse fordi man kan føle seg stygg.

¹ S. 8 i Døving, C. A. (red), 2019, *Rasisme – Fenomenet, forskningen, erfaringene*.

Hva er de ulike formene for rasisme?

Det er vanlig å skille mellom den synlige, eksplisitte rasismen og den subtile eller implisitte rasismen,

Den synlige rasismen innebærer ofte åpenlys diskriminering, hatprat og vold rettet mot enkeltpersoner basert på synlige markører som etnisitet eller religiøse plagg. Dette er den formen for rasisme som er enklest å identifisere. Dette er også kanskje den formen for rasisme som er vanligst.

Strukturell eller institusjonell rasisme er systemer som diskriminerer og har diskriminert over tid uten at den er synlig. Denne formen for rasismen kan være innfelt i lover, men kan også være uskreve regler. Eksempler kan områder der mange hvite bor der og de ikke vil selge til svarte, hvem som får lån i banker, hvem som blir stoppet av politiet, skoler i rike områder som er bedre enn skoler i fattige områder osv.

Strukturell rasisme er formen for rasisme ungdommene var mest bekymret for å bli utsatt for selv, men dette blir det informert mindre om da de fleste vestlige samfunn ikke ønsker å innrømme at det eksisterer. Denne mangelen på informasjon har ført til at noen er skeptisk til at den finnes. Denne formen begrenser synlige minoriteter i arbeidsmarkedet, boligmarkedet og kan fungere som en byrde i straffesystemet. Den er også å finne i politikken og kulturinstitusjoner. Denne typen rasisme er et hinder for sosial mobilitet for og forsterker forskjellene i samfunnet.

Subtil/usynlig rasisme fungerer/operer gjennom fordommer og stereotyper. Disse kan også være ubevisste. Denne typen rasisme kommer i form av mikroagresjoner, kommentarer eller handlinger som kan oppfattes som nedsettende.

Mikroagresjoner er slengbemerkinger eller små, dagligdagse fordomsfulle og fiendtlige kommentarer, som noen ganger er utilsiktede. Disse er gjerne diskre nok til at vi nøler med å reagere, men etterlater likevel den som rammes med en dårlig følelse. Å bli utsatt for stadige mikroagresjoner kan være ødeleggende for selvtillit og psykisk helse². Eksempler på mikroagresjoner er å bruke stygge ord/ kallenavn, å erte andre språk, fortelle rasistiske vitser, servere hvite kunder først og å unngå blikkontakt.

Fordommer og stereotyper kan også påvirke beslutningsprosesser og føre til den strukturelle rasismen tidligere nevnt. Selv om disse handlingene er mindre synlige kan de likevel ha psykiske konsekvenser. Vi kommer tilbake til psykiske konsekvenser i neste kapittel.

² <https://balansemerket.no/ordliste/mikroagresjoner/>

Doble minoriteter og hatkriminalitet

Ordet minoritet er et de fleste er godt kjent med, spesielt de som selv er del av den kategorien. En kan være en minoritet på grunn av etnisitet, religiøs bakgrunn, funksjonsevne, seksuell legning eller kjønnsidentitet. Du er en dobbel minoritet hvis du tilhører flere av disse kategoriene.

Tidligere i manualen har vi beskrevet former for diskriminering en kan bli utsatt for hvis man tilhører en minoritetsgruppe. Sjansen for å bli utsatt for diskriminering øker når man tilhører flere minoritetsgrupper. Et eksempel er at sjansen for å bli utsatt for diskriminering er større om man er mørk i huden i tillegg til å være synlig religiøs minoritet. Om man da i tillegg er skeiv og/eller har nedsatt funksjonsevne er sjansen enda større.

Mennesker med nedsatt funksjonsevne opplever ofte at de ikke får samme tilgangen til aktiviteter som funksjonsfriske eller får de tilpasningene de trenger for å realisere sitt potensiale. Når du er en dobbelt minoritet, sliter du også med å forstå hvorfor du blir diskriminert, er det fordi du er mørk i huden eller fordi du er skeiv? I rapporten *Dobbelminoritet – Dobbelt diskriminert?* kommer det fram at det å tilhøre mer enn en minoritetsgruppe gjør at man er ekstra utsatt for diskriminering³.

Hva er konsekvensene av diskriminering og rasisme?

Det er en vanlig misoppfatning at konsekvensene av diskriminering og rasisme bare er fysiske. Konsekvensene er ofte usynlige for andre enn den som opplever det. Vi har valgt å dele noen av konsekvensene i ulike kategorier.

Emosjonelle/psykiske konsekvenser:

- Noen av de emosjonelle/psykiske konsekvensene en kan pådra seg av å bli utsatt for diskriminering er depresjon, PTSD (Posttraumatisk stresslidelse) og lav selvfølelse.

Helsemessige konsekvenser:

- Internasjonal forskning viser at det i mange land er høyere dødelighet blant personer med urbefolkning og innvandrere- og flyktningebakgrunn⁴
- Mange får dårligere behandling av helsepersonell fordi det er misforståelser og fraværende eller dårlige tolker

Fysiske konsekvenser:

- Fysiske skader

³ <https://ungefunksjonshemmede.no/ressurser/publikasjoner/arbeidsliv/dobbelminoritet-dobbelt-diskriminert-2018/>

⁴ <https://www.thelancet.com/series/racism-xenophobia-discrimination-health>

- Tap av eiendom og verdigjenstander som følge av hatkriminalitet
- Død – i noen ekstreme tilfeller

Sosiale konsekvenser:

- Selvisolering og ensomhet
- Mangel på selvtillit i møte med nye mennesker og situasjoner
- Frykt for å stifte nye bekjentskap

Finansielle konsekvenser:

- Å ikke få jobb på grunn av diskriminering
- Å ikke få lån i banken
- Å måtte betale mer for å leie leiligheter fordi mange ikke vil leie bort til innvandrere

Minoritetsstress

Minoritetsstress blir beskrevet som en ekstra form for belastning eller stress mennesker med en minoritetsbakgrunn opplever. Stresset kommer ofte av å forholde seg til fordommer mot gruppen man tilhører, diskriminering en blir utsatt for og lavere sosioøkonomisk status som følge av minoritetsbakgrunn. Flere studier viser at denne formen for stress over tid fører til at minoritetspersoner også har høyere forekomst av andre sykdommer og lidelser.

Skeive og kjønnsminoriteter er også utsatt for denne typen stress. Det å måtte konstant forklare sin egen legning og kjønnsidentitet legger en ekstra byrde på personer som allerede sliter. Forskning viser at minoritetsstress gjør at mange LGBT+ personer sliter med mindreverd, internalisert skam, angst og bekymringer.

En av de største konsekvensene av minoritetsstress er negativ effekt for enkeltpersoner, både fysisk og psykisk. Effektene er imidlertid ikke begrenset til individet, men kan også gjelde på samfunnsnivå, f.eks. økt bruk av helsetjenester, økt arbeidsfravær og redusert engasjement i samfunnet.

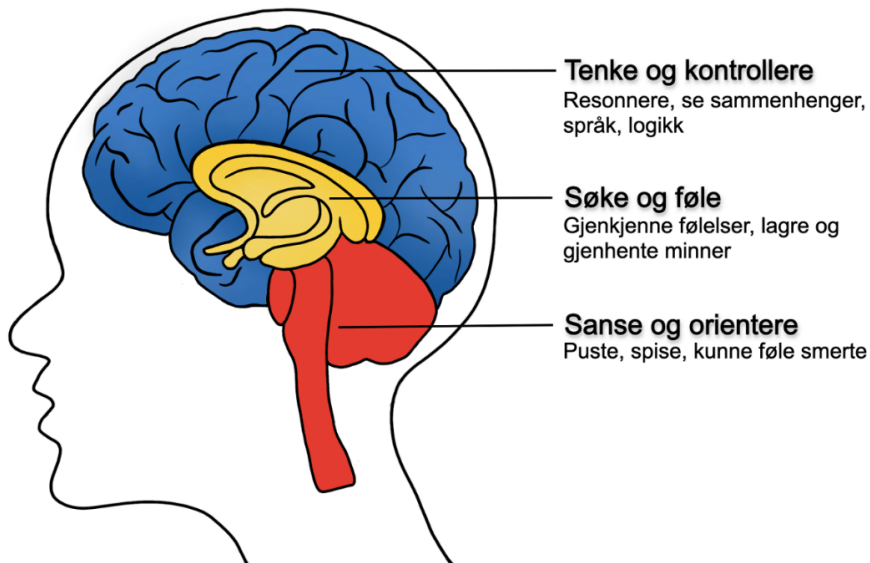
Hjernens betydning – hjernens tre deler:

Hvordan reagerer hjernen på erfaring med vold?

Når du har dårlige erfaringer med rasisme og diskriminering, kan hjernen reagere med å fryse, trekke seg tilbake eller med å bli mer aggressiv hvis du kommer i en lignende situasjon igjen.

En gren av psykologien, som er opptatt av tilknytning, ser på hjernen som delt i 3 deler, der det røde feltet viser at:

«**Sansehjernen**» eller «**Overlevelshjernen**»: de delene av hjernen som styrer de viktigste funksjonene for å overleve, som pust, hjerterytme, og tar imot informasjon fra omgivelsene våre – denne delen er viktig når vi opplever akutt fare



Den gule delen viser

«**Føle- og minnehjernen**»: de delene av hjernen der alle våre følelser og minner lagres

Den blå delen viser

«**Tenkehjernen**»: delene av hjernen som styrer våre aktive, rasjonelle vurderinger
Det er viktig at tenkehjernen er den som styrer i vanskelige situasjoner og ikke de andre hjerneområdene.

Lær mer:

Her er en video som forteller om den tredelte hjernen:

«Vi kan dele opp hjernen i tre deler» fra Kort fortalt* <https://youtu.be/AWB3sfAt23E>

*: **Kort Fortalt** er en serie enkle filmer om psykisk helse og livsmestring.

Det er viktig at de tre delene av hjernen samarbeider godt. Når vi opplever fare eller stress, skrus forbindelsen mellom hjernedelene av – og vi bruker mest «sansehjernen», som også kalles «overlevelshjernen». Når vi opplever fare, er det som om det skrus på en alarmknapp. Da stenger hjernen av forbindelsen til fornuft og følelser. Sansehjernen tar over og vi handler automatisk for å overleve. Sansehjernen har da tre hovedmåter å handle på:

1. FLIGHT: flykte fra situasjonen, stikke av
2. FIGHT: kjempe, slå tilbake, bli rasende
3. FREEZE: spille død eller overgi seg til situasjonen

Hvordan oppvekstforhold kan påvirke hjernen vår

Hvis vi er trygge og har ro rundt oss, spesielt når vi vokser opp, hvis følelsene våre blir akseptert og hvis vi får forklaringer på ting som skjer, vil hjernen lære å tolke ulike følelser, og reagere roligere på vanskelige situasjoner. Vi vil få mange nerver/kontaktpunkter mellom de tre hjernedelene, slik at vi tenker bedre, får bedre minne, forstår egne og andres følelser bedre.

Hvis vi lever med mye stress eller frykt, blir overlevelshjernen «sterkere» enn de andre delene av hjernen. Da «går alarmen» lettere. Disse reaksjonene er ment for å redde oss fra fare. Det er ikke noe galt med oss, kroppen har reagert «riktig». Ved å lære teknikker for å håndtere situasjoner som skremmer deg, kan du bli sterkere. Tenkehjernen kan også trenes til å kontrollere følelsene dine før alarmen går. Det kan være vanskelig å stole på mennesker etter dårlige erfaringer. Men samtidig det er viktig å gi nye mennesker du møter en sjanse.

Helsekonsekvenser av rasisme og diskriminering; en oppsummering fra FHI's rapport «Helse blant innvandrere i Norge»

Sammenhengen mellom diskriminering og dårlig helse er dokumentert i flere studier og bekreftes i kunnskapsoppsummeringer. Til tross for at sammenhengen mellom rasisme og diskriminering og helse er godt dokumentert i en rekke utenlandske studier, har det vært forholdsvis lite oppmerksomhet om denne problemstillingen i Norge.

Diskriminering kan skade helsen på flere måter, både direkte og indirekte. Angrep på ens etniske identitet eller opplevelser av urettferdig behandling kan medføre en sterk og vedvarende følelsesmessig belastning, som med tiden går på helsen løs. Utestengelse kan også føre til dårligere tilgang til og mindre bruk av helsetjenester, økonomiske problemer eller annen ressursmangel som er viktig for god helse. Diskriminering kan føre til at du isolerer deg selv, og det kan øke risikoen for en usunn livsstil (Williams et al., 2019).

Det er påvist en klar sammenheng mellom diskriminering, selvfølelse og depresjon. Men flere studier viser at personer som opplever seg diskriminert også har større risiko for somatisk sykdom og funksjonsnedsettelse, slik som kroniske smertetilstander, diabetes og hjerte- og karsykdom (Harris et al., 2006).

Diskriminering er utfordrende å måle og det er relativt få studier fra Norge. Studiene som finnes tyder på at diskriminering er vanlig også i Norge (Midtbøen & Lidén, 2015). I studien som bygger på SSBs levekårsundersøkelse i 2016, var det mer enn 25 prosent som i løpet av det siste året hadde opplevd diskriminering på grunn av sin innvandrerbakgrunn. Mest opplevd diskriminering så man i de yngste aldersgruppene (16-25 år), blant dem med gode norskferdigheter og hos de med dårlig økonomi (Straiton et al., 2019a).

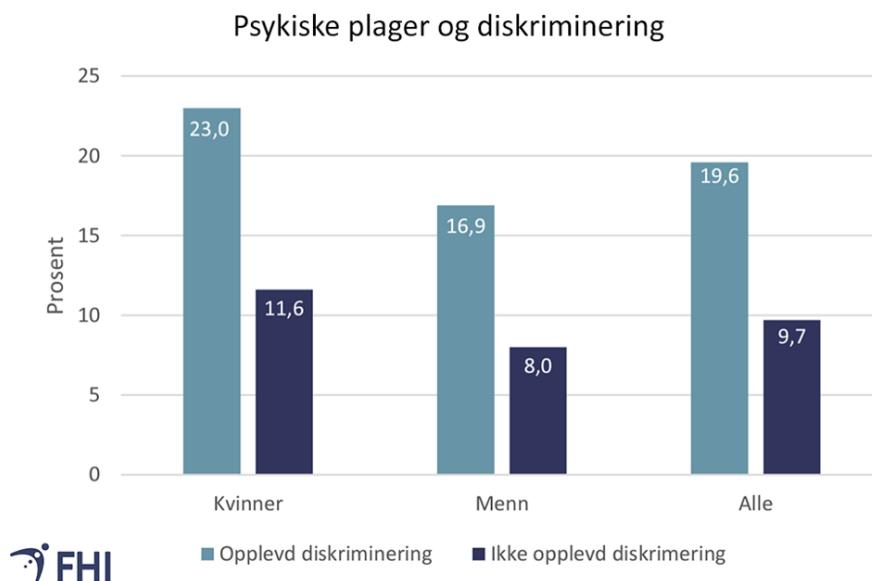
Dataene fra levekårsundersøkelsen blant innvandrere viste også at blant dem som opplevde seg diskriminert, var det omtrent dobbelt så mange som rapporterte om psykiske plager som blant dem som oppga at de ikke hadde opplevd diskriminering siste året (Straiton et al., 2019a; Kjøllesdal et al., 2019).

Opplevd diskriminering varierer ut fra landbakgrunn og det er stor variasjon i opplevd diskriminering på ulike arenaer, som i helsetjenesten (6,5 prosent), utdanningsinstitusjoner (14,3 prosent), i jobb (16,4 prosent) og ved jobbsøking (31 prosent) (Kjøllesdal et al., 2019). Personer født i Norge med innvandrerforeldre fra Tyrkia, Pakistan, Sri Lanka og Vietnam ser ut til å oppleve diskriminering i omtrent samme omfang som foreldregenerasjonen (SSB, 2018b).

Mange blir diskriminert i arbeidslivet, som også er dokumentert ved eksperimentelle studier (Midtbøen, 2015; Midtbøen & Quillian, 2021). Ut fra denne litteraturen kan det trekkes flere konklusjoner som at det ikke er tegn til endring i omfanget av diskriminering over tid, at diskriminering er en like stor barriere for etterkommere av innvandrere som for innvandrere og at omfanget av diskriminering mot jobbsøkere med bakgrunn fra Afrika, Asia, Midtøsten og Sør-Amerika er mye større enn diskriminering mot jobbsøkere fra Europa.

Også når det gjelder bolig, er det mange innvandrere som opplever diskriminering. En nordisk undersøkelse (Skovgaard Nielsen et al., 2015) beskriver opplevd diskriminering blant somaliere i Oslo både ved leie og kjøp av bolig.

Utenlandsadopterte opplever også forskjellsbehandling. En rapport fra By- og regionforskningsinstituttet NIBR ved OsloMet viser at omtrent halvparten av utenlandsadopterte har opplevd rasisme og diskriminering i barne- og ungdomsårene, personer med mørk hudfarge på flere arenaer enn de med lys hudfarge. Erfaringenes karakter varierer fra å være subtile hint til grove verbale og fysiske angrep. 38 prosent av respondentene fortalte at de ikke hadde noen å snakke med om erfaringene med rasisme og diskriminering i oppveksten (Leirvik et al., 2021). Utenlandsadopterte inngår ikke i SSB sin definisjon og data om personer med innvandrerbakgrunn, men de kan møte på flere av de samme utfordringene som personer med innvandrerbakgrunn når det gjelder rasisme og diskriminering.



Figur 7. Andel med psykiske plager blant dem som hadde og ikke hadde opplevd diskriminering etter kjønn. Kilde: Kjøllesdal et al., 2019

Hvordan møte diskriminering og rasisme

Utdanning og bevissthet:

Det å øke bevisstheten rundt diskriminering og rasisme i tidlig alder og gjennom skoleløpet er svært viktig. Rasisme og diskriminering er oppførsel man lærer seg og ikke noe medfødt. Man kan også lære om rasisme og diskriminering gjennom historien ved å se for eksempel hvordan jødene ble forfulgt under andre verdenskrig og apartheid i Sør-Afrika. Det kan også få deg til å forstå hvor farlig rasisme kan være.

Utfordre stereotyper og fordommer når man møter dem:

Noe av det viktigste en kan gjøre når en driver med antirastisk arbeid er å starte med å utfordre egne stereotyper og fordommer. Ved å drive med denne formen for selvrefleksjon kan man enklere sette seg inn i tankesettet til mennesker som utøver diskriminerende og rasistiske handlinger. Dette er viktig for å utvikle forståelse for å endre disse holdningene da kanskje man selv også har fordommer som man selv ikke er bevisst. Selv om man selv har innvandrerbakgrunn kan man også utøve rasisme. Det er eksempler der for eksempel muslimer diskriminerer ikke-muslimer, f.eks ved at de sier æsj når de ser matpakker med svinekjøtt.

Vi har alle fordommer som gjør at vi behandler de rundt oss forskjellig, men når man slutter å se menneskene rundt seg og gi dem en sjanse, da har du et problem. Kanskje du har dårlig erfaring med personer som spiller sjakk og synes at alle du møter som spiller sjakk er arrogante og teite. Kanskje du vil unngå å snakke med personer som sier at de spiller sjakk,

og det kan være naturlig. Men hvis det er en som spiller sjakk som prøver å bli venner med deg, bør de kanskje allikevel få en sjanse?



Aktivt jobbe for og fremme inkludering i medier:

Det å støtte og aktivt jobbe for mer inkludering og synlighet i mediene er også en viktig del av kampen mot diskriminering og rasisme. Det at mennesker med ulike etniske bakgrunner, ulikt funksjonsnivå og mennesker i mindre tradisjonelle forhold/familiestrukturer er synlige på tv og film og andre medier er viktig for å se på mangfold som det normale, ikke noe eksepsjonelt, som igjen vil motvirke negative stereotyper.

Engasjere seg i kampen mot diskriminering og rasisme:

Det å være en antirasist/alliert spiller en viktig rolle i kampen mot diskriminering og rasisme. Dette innebærer å ta avstand fra diskriminerende oppførsel, rasistiske kommentarer eller handlinger og aktivt lytte til marginaliserte grupper som forteller om deres opplevelser. Det kan være fint når personer som ikke selv har blitt utsatt for rasisme kan støtte personer som er utsatt. Å få støtte fra majoritetssamfunnet kan gi en god følelse av å være inkludert.

Hva er det som gjør at vi engasjerer oss?

De fleste engasjerer seg mer/bryr seg mer når det gjelder en gruppe de selv er en del av eller har nære venner eller slektninger som blir diskriminert. Man blir også mer engasjert om man selv har erfart rasisme og diskriminering. Det er derfor det er fint med opplæringsopplegg der man kan oppleve forskjellsbehandling og diskriminering i rollespill.

Lowverk mot rasisme

Det finnes lover mot rasisme og diskriminering. Lovens formål er å fremme likestilling og hindre diskriminering på grunn av kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel eller adopsjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet, kjønnsuttrykk, alder og andre vesentlige forhold ved en person. Loven tar særlig sikte på å bedre kvinners og minoriteters stilling. Loven skal bidra til å bygge ned samfunnsskapt funksjonshemmende barrierer, og hindre at nye skapes.

Les loven her:

https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2017-06-16-51/KAPITTEL_2#%C2%A77

Hvor kan du få hjelp?

Politiet ønsker tips om rasistiske, diskriminerende og hatefulle ytringer på internett. De ønsker også informasjon om nettsteder der slike ytringer formidles.

Å melde fra er viktig, både for deg, dine venner og samfunnet. Da bidrar du til at andre ikke blir utsatt for slike ytringer.

[Politiet](#)

Hvis du ønsker å anmelde et konkret straffbart forhold, må du kontakte ditt lokale politi på telefon 02800 eller ved å fylle ut et skjema på nett:

<https://www.politiet.no/tjenester/anmelde/>

Hvis du har opplevd eller sett hatefulle ytringer på nett kan det meldes inn her:

<https://tips.politiet.no/web/>

Dersom det haster, ring politiets nødtelefon 112.

[Likestillings- og diskrimineringsombudet \(LDO\)](#) gir gratis veiledning til alle som har spørsmål om diskriminering eller trakassering. LDO kan også gi veiledning om hvordan du kan klage til Diskrimineringsnemda.

[Diskrimineringsnemda](#) avgjør saker om diskriminering og trakassering.

[DiMe – Diskrimineringshjelpen og meglingsbenken](#) gir fri rettshjelp og tilbyr megling i Oslo og Bergen.

[OMOD – Center for Social Justice](#) hjelper til i saker hvor man har blitt diskriminert av offentlige myndigheter eller offentlige tjenester.

[Antirasistisk Senter](#) oppfordrer alle som har opplevd rasisme eller diskriminering til å melde fra om dette på sine nettsider.

[Stopp Hatprat](#) er en organisasjon som jobber mot hatefulle ytringer. De har mye god informasjon, og arrangerer kurs og samlinger hvor ungdom kan lære mer. Dembra er en nettside laget av mange offentlige instanser som gir lærere, skoleledere og lærerutdannere verktøy og veiledning til å skape inkluderende skolemiljø og bygge demokratisk kompetanse.

<https://www.dembra.no/no>

Flere organisasjoner har gått sammen og laget denne rasismeveilederen:

<https://www.rasismeveileder.no/hovedmenyen.html>



Del 2

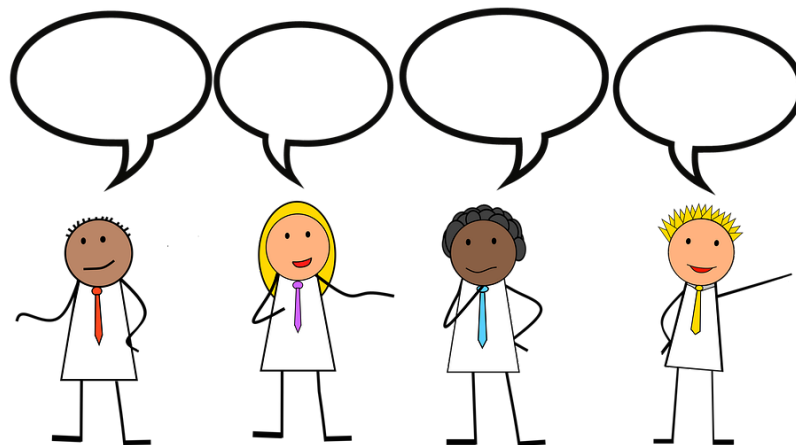
DIALOG SOM METODE

A/ Noen ord om dialog

Vi kan skille mellom DIALOG og DISKUSJON.

Dialog er samtale og refleksjon. Målet er å få tenke høyt, og å **forstå hverandre bedre**.

Diskusjon kan forstås som samtale om uenighet. Målet er å overtale



B/ Noen ord om lederrollen

Likeperson og dialog:

Du skal være der som likeperson, ikke ekspert. Rollen som dialogleder, er å få i gang en samtale mellom deltakerne. Du kan undre deg og reflektere med deltakerne, være nysgjerrig på deres erfaringer og tanker. Du har mulighet til legge til ting når de har sagt sitt – hvis det er ting du vil si som er viktig. Det viktigste er at så mange som mulig får formulere noen tanker, starte en tankeprosess, si det de tenker slik at de er klare for å høre hva sidemannen sier.

Håndtere egen usikkerhet:

Hvis noen sier noe du er usikker på, ikke vet om passer inn, kanskje det kan være lurt å stille spørsmålet til gruppen. Det er greit å si at du ikke vet helt – du er her for å lede en tankeprosess, ikke for å ha alle svarene:

- det har jeg ikke hørt om, er dette vanlig/realistisk tenker dere?
- når kan dette være aktuelt?
- hva syns dere om dette?

Program:

Dialogleder lager et utkast til program, som

- skaper trygghet
- er variert
- skaper deltakelse

Tid:

En viktig oppgave for en workshop-leder er også å følge med på tiden, og tilpasse programmet underveis – ikke vær redd for å hoppe over noe – men du trenger ikke fortelle gruppa at du gjør det, de kan bli usikre på om de har gått glipp av noe viktig.

Små tenkepauser:

Ikke vær redd for små tenkepauser da kan alle få tid til å roe seg ned, tenke, få med seg det som blir sagt.

Hva hvis noen betror seg til deg?

Hvis noen i etterkant av et kurs, betror seg til deg om noe vanskelig som har skjedd dem eller noen de kjenner, kan du

- takke for at de har tillit til deg og bekrefte at det er bra at de vil snakke om dette
- forklare at du ikke er en ekspert, men at du gjerne kan (du bestemmer *om* og *hva* du er komfortabel med hjelpe med, for eksempel om du vil lytte, om du vil bli med de til andre hjelpere, om du vil hjelpe de å snakke med leder i MiR-Ung)
- si at du vil snakke med leder i MiR-Ung, og da kan du enten fortelle åpent om hvem saken gjelder, eller holde personens identitet anonym. NB! Ikke gå bak ryggen på personen, fortell hva du tenker å gjøre, og hvorfor, og hør hva personen selv tenker om det.
- spørre hva de ønsker å gjøre med dette
- spørre om de har tanker om hva du eller MiR-Ung kan hjelpe med
- snakke med leder i MiR-Ung om dette i etterkant, enten anonymt eller hvis du har fått tillatelse eller saken er alvorlig nok, åpent. Målet er at du skal få hjelp til å håndtere dine følelser rundt dette, og at MiR-Ung eventuelt skal kunne følge opp.

C/ Noen ord om dialogmetoder:

Metodene her er eksempler på metoder som legger til rette for å skape trygget, for aktiv dialog, deltakelse og refleksjon. Vi er ikke ute etter å «lære bort» alt vi kan om negativ sosial kontroll, men å hente kunnskap fra hverandre og dele, åpne for refleksjon.

Metoden aktiviserer de tre delene av hjernen:

- a. Vi ønsker å aktivere **refleksjon** – fordi temaet er vanskelig, men også fordi det ikke er enkle svar.
- b. Vi ønsker å aktivere **sansene** – fordi det åpner oss opp for dypere refleksjon og forståelse om vi knytter det til følelser og sanser.
- c. Vi ønsker å aktivere **kroppen** – fordi det endrer måten vi tenker på, det regulerer stress eller nervøsitet og aktiverer engasjement.

D/ Noen ord om rekruttering:

Nettverk, nettverk, nettverk – har du et nettverk du kan bruke for å finne deltakerne dine, eller et sted som allerede samler målgruppen?

Kan du bruke din uerfarenhet som en fordel? Be folk være med for å hjelpe deg å bli bedre på å holde workshop, hjelpe med tilbakemeldinger.

Personlig kontakt fungerer best: dra et sted og fortell om tilbudet: hvordan forme det som noe DE er interessert i, og tør å melde seg på? Kan man slå det sammen med noe annet, gjøre det et sted ungdom allerede er?

Ha med flyer som forklarer, og minner de som er interessert på det du fortalte.

Få folks navn ned på papir med en gang: med telefonnummer – evt mail/messenger/hvor enn ungdom er mulig å kontakte;)

Ta kontakt og hold kontakt – påminnelser personlig, særlig når det gjelder ungdom – hjelper deg å ikke miste folk på veien fordi de glemte å skrive det ned eller dobbeltbooker seg.



VERKTØY, METODER OG OPPGAVEBANK

Hvordan bruke oppgavebanken?

Under deler vi noen av de oppgavene og lekene vi har prøvd ut og som skapte mye engasjement.

Husk å velge ut noen få oppgaver. Det kan være lurt å teste ut i en mindre gruppe på forhånd.

Det er mange måter å bygge opp en dialogworkshop på. Finn måter å jobbe på som passer for deg, og hvis du kjenner til noen leker eller metoder som du har prøvd før, kan du inkludere de.

Innledning – steg for å skape et godt grunnlag for resten

- Starte sittende, snakke litt, velkommen, skape forventinger for dagen – hva skal vi praktisk, når kommer pausen, vi skal ha dialog og øvelser og vi skal lede dere trygt gjennom; hvem er vi (deres likemenn), grupperegler (taushetsplikt, snakke trygt, lov å si pass – er det noe gruppa vil legge til?), få noen ord om temaet fra deltakerne som en «oppvarming» og første «ufarliggjøring» - sett ord på at det kan være vanskelig eller rart eller uvant, spør om det?

Det er en god ide å starte med å ha stolene i en sirkel uten noe mellom oss, hvis det er mulig. Da ser alle hverandre, og det er lett å bli kjent og å starte med oppgaver. Hvis det er en veldig stor gruppe, må man tenke annerledes.

Vi innleder med å gi **kort informasjon** som skaper forventning og trygghet om hva som skal skje helt praktisk. Si hvem du er og hvilken rolle du skal ha. Hvor mange timer varer det, hvor mange pauser blir det.

Forslag til grupperegler

- Taushetsplikt
- Respekt for hver og en
- Deltakelse er frivillig, det er lov å si nei/pass
- Ingen svar er feil eller rett
- Man har lov å gå ut hvis det blir vanskelig
- Legge bort mobiltelefon
- Si ifra om det er noe man trenger

Grupperegler – skriv det på flip-over eller tavle.

Snakke om taushetsplikt og respekt for hverandre.

Du kan be om innspill til hva som bør være grupperegler. Eller du kan lese opp noen regler du selv har skrevet opp – og så spørre om noen har forslag til noe mer som bør stå der:

Hva vet dere om temaet? Bruk tavle/flip over og skriv ned stikkord. Spør: Hva tenker dere om dette temaet? Fortell hvorfor vi vil snakke om det: for at de skal kunne kjenne igjen rasisme og diskriminering når det skjer, og vite hvordan man skal kunne hjelpe seg selv eller andre.

Øvelser for å regulere følelser/energi opp eller ned

Noen ganger vil man merke at gruppa er urolig, eller uengasjert, eller sjenert. Det kan være i hvis det er en lang dag, eller hvis man har snakket om noe vanskelig. Da kan vi bruke leker/øvelser for å skape avspenning eller gjenskape konsentrasjon og fellesskap:

Leken «Sola skinner på»

Sett alle stolene i en ring. Det skal være en stol per deltaker, bortsett fra for en deltaker som skal stå i midten av ringen. Personen som står i midten skal si «Solen skinner på alle som» Utsagnet kan avsluttes med enkle ting, som farger på klær, eller mer personlige ting som ting man har gjort, har eller liker. For eksempel «Sola skinner på alle som liker musikk!» Da må alle som liker musikk reise seg opp. Målet er nå at alle som står skal finne seg en *ny* stol. Personen som sto i midten skal også kjempe om å få sette seg på en stol. Når alle stolene er fylt, vil det stå en person igjen i midten, som blir den neste som skal si noe som begynner med «Sola skinner på alle som ...»

Denne leken skaper vanligvis latter, engasjement og er enkel og ufarlig å få til. Anbefales som oppvarming for eksempel, kan også brukes som avspenning på en lang dag. Denne øvelsen passer også fint for å bryte opp gruppa litt slik at man ikke bare sitter ved siden av dem man kjenner, siden man bytter plass.

A. En utfordring (tegn kryss med den ene hånda i lufta foran deg, og sirkler med den andre, i lufta foran deg, samtidig

Dette er en slags hjernetrim, de fleste vil ikke få det til. Øver du deg mye på forhånd så vil du bli flinkere, og i stand til å vise fram.

Denne øvelsen kan være fin å ha i backup. Det skaper litt latter, og konsentrasjon. Det krever ikke mye plass og går raskt. Samtidig skaper det heller ikke MASSE engasjement og fellesskap.

B. «Avspenning» i sirkel:

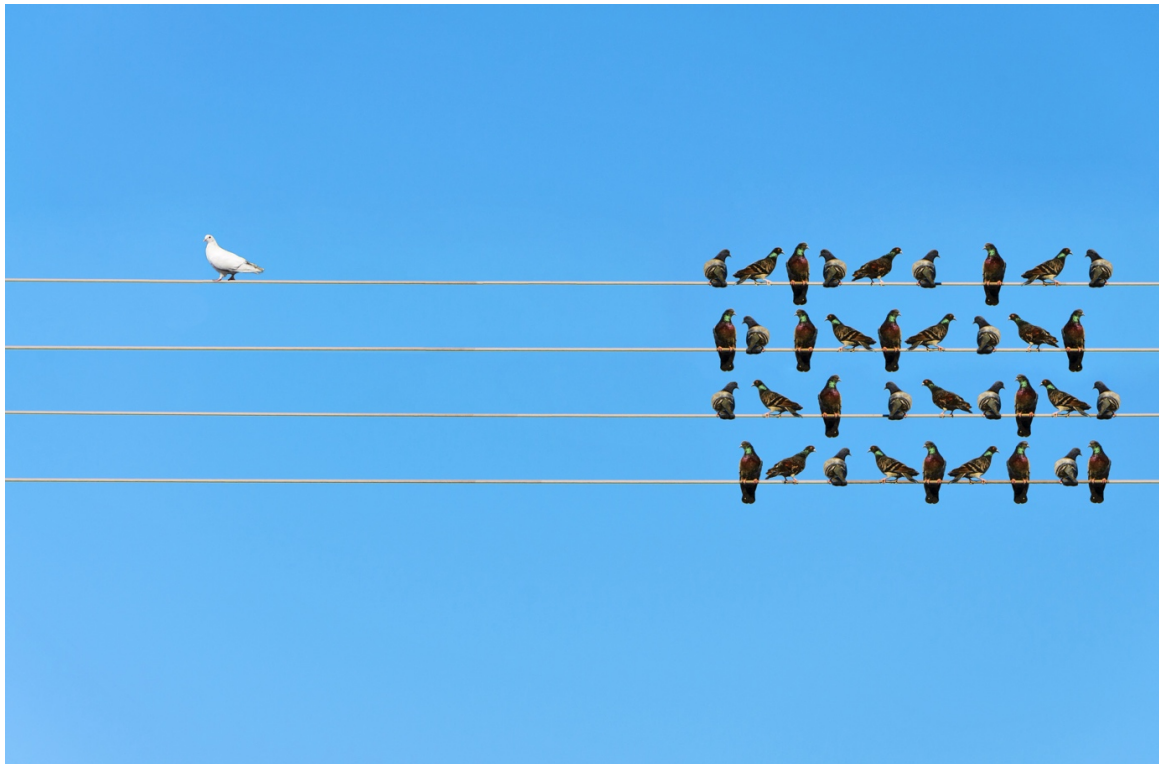
Stå i sirkel, snakk litt om at du opplever at noen kanskje føler spenninger, eller er trøtte, slitne, eller har gjort ting som de trenger å riste av seg. Rist litt på deg og lag enkle lyder, oppfordre de andre til å gjøre det. Sett så i gang en runde der hver og en skal gjøre noe de har behov for akkurat nå: start med å gjøre det først, og gjør noe enkelt som senker terskelen for å delta, som å strekke armene godt over hodet, riste på kroppen, eller slå deg på brystkassa. Alle skal kopiere deg. Så gjør nestemann noe slikt, som de kanskje trenger. Det er lov å si pass.

Dette er en god og enkel måte å ta ledelse, gjenskape fellesskap og konsentrasjon, lytting og speiling av hverandre på denne måten gir hver og én en opplevelse av å bli «sett». Kan være fin etter pauser eller for å avslutte en lang seanse. Kan også brukes i starten, veldig nedtonet med enkle bevegelser for å si «hei».

C. Hi-ho-ha: <https://youtu.be/ayqyule76IQ>

Dette er en litt komplisert lek i ring, og tar lang tid å få til slik at alle forstår godt og mestrer, så den passer bedre om man skal være sammen i flere dager/over flere ganger.

D. «Klemme-hånd-leken»: Alle holder hverandre i hendene, sittende/stående. Du starter, og klemmer personen til venstre i høyre hånd, deretter skal person 2 klemme med sin venstre hånd i person 3 sin høyre hånd, osv. Sjekk hvor fort dere klarer å komme rundt hele sirkelen, eller om dere «mister» signalet underveis? Prøv igjen til dere får det til. Denne øvelsen kan handle om kommunikasjon, tydelighet og konsentrasjon.



Øvelser knyttet til temaet rasisme og diskriminering



Stafett-diskusjon

Mål

- å se nærmere på fordommer om grupper i samfunnet.
- Å engasjere deltakere
- Å tenke kritisk

Materialer / utstyr:

Tre stoler

Plass til å stå i en sirkel

Papirlapper og penner

En liten boks

Aktiviteten:

Innledning av dialogleder

Mye av hatprat og rasistiske holdninger kommer av uvitenhet. Folk tror eller blir overbevist til å tro ting om andre menneskegrupper de kanskje aldri har møtt. Når disse oppfatningene blir nevnt ofte og står uimotsagt blir de ofte godtatt som fakta. Eksempler på noen «faktasetninger»:

- Hvis alle innvandrere dro tilbake til sitt eget land, ville det vært nok jobber for alle
- Jenter er dårligere på nettspill enn gutter

- Vitenskapen har vist at europeere har mindre hjerner enn asiater
- Å være homofil er en funksjonshemming som kan helbredes

Har du forslag til flere lignende setninger som kan brukes som eksempel? Tilpass gjerne etter målgruppen du jobber med og finn på noen de har meninger om.

Be om reaksjoner på dette:

- Er det virkelig fakta? Hvorfor? Hvorfor ikke?
- Hva er det som gjør at påstanden er troverdig
- Snakk om hvorfor de trodde på påstandene

Disse påstandene stemmer ikke, men de blir godtatt som fakta av overraskende mange.

Alle kan spille en viktig rolle i å stille spørsmål ved «fakta» eller meninger man kommer over. Det å spørre hvorfor eller forklare hvorfor ikke er en av de viktigste tingene vi kan gjøre for å stoppe spredningen av usanne eller ondsinnede oppfatninger. Det å stille spørsmål er også en beste måten å komme fram til pålitelige holdninger vi kan stå for selv.

Det vi skal gjøre nå er å se nærmere på noen «fakta» eller meninger om visse grupper som har blitt akseptert i dag. Dere skal nå prøve å utvikle argumenter og «avkrefte» disse mytene ved hjelp av deres kunnskap og ekspertise

Aktivitet med deltakere:

Be alle skrive ned myter om ulike grupper. Disse er anonyme. Når alle har skrevet dem ned samler du dem opp og legger dem i en boks. Disse leses opp av dialogleder, en og en. Setningene blir diskutert av tre frivillige som sitter foran gruppen. Disse skal spille forskjellige roller. Det skal være en som er for, eller «pro» påstanden, en som er «mot» og en som er «nøytral». Pass på at det ikke går for langt.

De frivillige kan melde seg selv, og hvis ingen tør/vil, kan dialogleder peke ut noen. De velger selv sitt standpunkt etter at de har hørt påstanden hvis de er usikre, ellers kan det også trekkes. De som er igjen skal ikke si noen ting under diskusjonen, men de kan stille som frivillige til neste påstand.

Når dere er ferdige med øvelsen etter at alle har fått muligheten til å uttrykke seg gir du deltakerne et par minutter til å «riste av seg rollen». Deretter snakker dere om hvorfor det er lettere for de som er «pro» såkalte netttroll å diskutere siden de ikke er bundet av fakta.

Hva synes du om meg – øvelse til arbeid om diskriminering og rasisme

Be deltakerne forestille seg at de er med i et nettforum om fotball

1. Forklar at alle vil bli gitt en ny «profil», og at de skal representere denne personen. Men ingen får vite hva som er skrevet på sin egen profil!

2. Fortell deltakerne at øvelsen går ut på at deltakerne presenterer seg selv og hilser på de andre. Samtalene skal være korte: deltakerne bør prøve å hilse på så mange andre besøkende i forumet som de rekker i tiden de har til rådighet.

3. Forklar at formålet med øvelsen er å utforske felles oppfatninger og fordommer om ulike grupper.

Når de møter andre, bør deltakerne tenke over hva slags ting folk kan si (på nettet) til noen med denne identiteten, for eksempel til en person med nedsatt funksjonsevne i en sportsgruppe, en svart afrikaner, en eldre kvinne også videre. Folk bør ikke nødvendigvis snakke med hverandre på samme måte som man ville gjort med sin virkelige identitet, men man kan tenke over hva slags holdninger som finnes på nettet og prøve å representere disse. Stygge kommentarer er tillatt: ingen vil bli holdt ansvarlig etterpå for en kommentar de kommer med i løpet av øvelsen.

4. Fest en identitet på ryggen til hver deltaker uten å la dem se det. Gi alle et papirark og blyant så de kan notere noen av ordene de andre bruker om identiteten deres. (Kortene finnes på side 36 og kan printes og klippes ut).

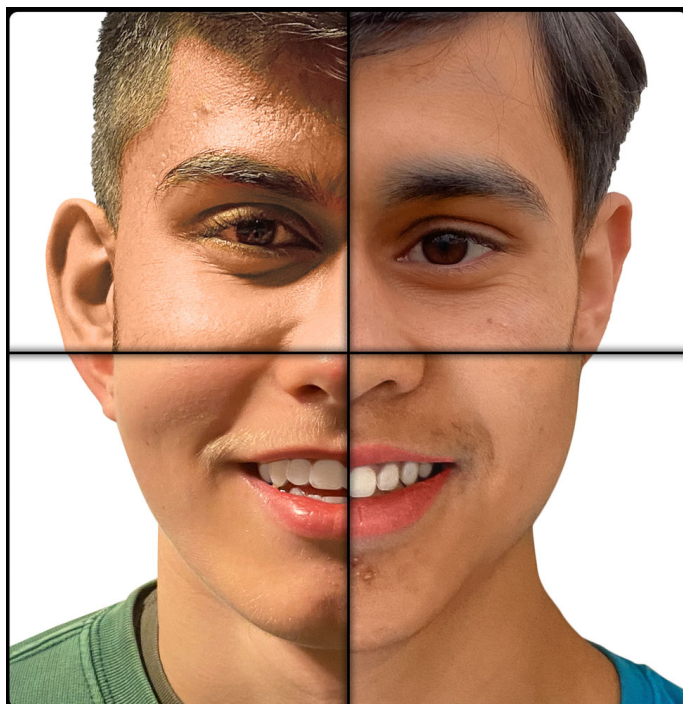
5. Be deltakerne bevege seg rundt i rommet. Gi dem ca. 10 minutter til å sirkulere og hilse på hverandre. Be deltakerne notere ned noen av ordene som andre bruker når de hilser på dem. Etter 10 minutter kan du be deltakerne om å stoppe, ta av seg identiteten de har fått, og oppsummere øvelsen.

Etter øvelsen – diskusjonsdel

Sørg for at deltakerne er ute av rollene sine før oppsummeringen starter. Begynn med å spørre alle om deres virkelige navn, og si en ting om seg selv. Still deretter noen av spørsmålene:

Klarte noen å gjette deler av sin egen profil? Be dem om å begrunne, og skriv opp noen av ordene som ble brukt til å hilse på dem.

- Var det noen som likte øvelsen?
- Var det noen som ikke likte den? Hvorfor?
- Be deltakerne om å se på sin egen profil.
- Var noen overrasket over noen av ordene som ble brukt for å hilse på dem?
- Synes dere profilene var «realistiske»?
- Ville folk lagt ut denne typen informasjon i en offentlig profil?
- Hvor lett var det å si stygge ting til andre?
- Var det lettere å finne på stygge ting for enkelte profiler?
- Tror dere det ville vært lettere å si stygge ting om dere hadde vært på nettet, med andre ord hvis «personen» ikke hadde stått foran deg?
- Hvorfor kan dette gjøre en forskjell?



Hva er verst?

Temaer: Hatprat, kildekritikk, fordommer, kommunikasjon

Oppgaven går ut på å rangere ulike utsagn. Målet er å reflektere over hvilke faktorer som påvirker alvorligheten til disse utsagnene.

Gjennomføring:

1. Del deltakerne i grupper på 3-5 stk, som sitter på bord sammen.
2. Spør deltakerne hva de tenker på når de hører begrepet «hatprat». Be dem diskutere det i små grupper, for så å spørre om noen vil fortelle hva de har snakket om. Basert på innspillene fra gruppene, forklar begrepet «hatprat»: Det kan defineres som uttrykk (ord, tekst, bilder) som sprer, oppfordrer til, promoterer eller rettferdiggjør hat rettet mot en gruppe.
3. Spør om noen vet om noen grupper som er mer utsatt for hatprat enn andre. Be dem diskutere det i små grupper igjen, og ta en gjennomgang i plenum. Det kan være: svarte, flyktninger, innvandrere eller personer med innvandrerbakgrunn, kvinner, LHBTI, jøder, muslimer, samer eller andre minoriteter.
4. Forklar deltakerne at for å vite hvordan en skal reagere eller svare på hatprat, bør man være i stand til å vurdere hvor «ille» det er. Noen eksempler kan være «verre» enn andre.
5. Forklar at gruppene vil bli gitt flere eksempler på hatprat og at de sammen skal rangere de fra «verst» til «minst ille». Fra side 29 i denne manualen finner du kort som du kan printe ut eller kopiere. Del ut kortene med eksempler på hatprat – denne gangen kun sitatet, uten informasjon om konteksten (hvem som har sagt det og når).
6. Når gruppene har rangert kortene, spør:
 - a. Var det enkelt eller vanskelig å rangere kortene? Hvorfor?
 - b. Hva var dere uenige om?
 - c. Hvilke kriterier brukte dere for å rangere?
7. Forklar at deltakerne nå får en ny runde med kort og rangering. Det er de samme eksemplene, men nå får de vite mer om hvem som har ytret dette, hvor og når. Se eget vedlegg. Del ut kortene med kontekst for sitatene. Når gruppene har rangert kortene,

Spør:

- a. Var det enklere eller vanskeligere å rangere kortene nå? Hvorfor?
- b. Endret rekkefølgen seg? Hvorfor? Hvorfor ikke?
- c. Hva var dere uenige om?
- d. Hvilke kriterier brukte dere nå for å rangere?

8. Basert på de to rundene med diskusjon, be deltakerne hjelpe deg med å liste opp noen kriterier som kan brukes for å vurdere hvor ille ulike tilfeller av hatprat er. Kanskje noen kriterier allerede har blitt nevnt?

Etter hvert som deltakerne kommer med forslag, skriv dem på tavlen. Eksempler kan være:

Innholdet eller tonen i uttrykket: Dette handler om språket som brukes

- Personens hensikt med ytringen, med andre ord om den var ment å såre noen
- Hvem/hvilken gruppe ytringen er rettet mot
- Hvem ytringen er ment for (de som «liker» ytringen) og hvor stor rekkevidde/spredning den har.
- Sammenhengen der ytringen kom. (f.eks. om ytringen kommer i sammenheng med forslag til en ny lov)
- Virkningen/ hvilken effekt uttalelsen kan ha på enkeltpersoner eller samfunnet som helhet.

Avsluttende refleksjon:

Spørsmål til diskusjon:

1. Hva synes dere om denne øvelsen?
2. Hva tror dere er hensikten med denne øvelsen?
3. Hvorfor er det nyttig å ha tenkt igjennom kriterier for å vurdere alvorligheten av ulike tilfeller hatprat?
4. Synes dere det bør være ulike regler for «verre» uttrykk for hat? Burde noe være helt forbudt?
5. Hvis dere mener noe burde være forbudt, hvor ville dere trekke linjen?
6. Hvilke andre metoder kan dere komme på for å bekjempe hatprat?
7. Det snakkes ofte om ytringsfrihet, men man kan også snakke om «ytringsansvar» og «ytringsvett». Hva tror dere de begrepene betyr?

Kildeliste:

<https://www.fhi.no/he/folkehelse rapporten/grupper/helse-innvandrerbakgrunn/?term=>

<https://www.thelancet.com/series/racism-xenophobia-discrimination-health>

<https://stopphatprat.no/bookmarks/>

<https://www.forskning.no/kilden-rasisme/rasisme-rammer-kvinner-og-menn-forskjellig/2153307>

Døving, C. A. (red), 2019, *Rasisme – Fenomenet, forskningen, erfaringene*.

Kort, første runde

«Herregud, formerer hun seg og? Stakkars Norge!

«Ingen inviterte dere jøder til Norge. Så hvorfor skal du gi oss nordmenn dårlig samvittighet?»

«Dette er jo en rotteinvasjon»

«Jeg mener snikislamisering er et godt ord. Det gir en god beskrivelse av noen utfordringer i samfunnet.»

«Kvinner tjener mindre enn menn fordi de er svakere, mindre og ikke så intelligente»

«Hun må jo være totalt hjerteløs. Lurer på om hun er «søster» til Hitler»

«De har ikke noe å bidra med. Annet enn bevist dokumentasjon og mer kriminalitet og voldtekter»

«Homofili, som er en ekkel og grusom sykdom, må bekjempes og stoppes»

«Kjenner du lokta av tennveske, er det en same ikke langt unna på 1,30 og lokter bål. (...) bi så fette provosert på disse same jævlan»»

«Once you go black we don't want you back»

Kort, andre runde

«Herregud, formerer hun seg og? Stakkars Norge!»

Kommentar på Nettavisens Facebook-side under saken om at byråd i Oslo, Lan Marie N. Berg, og mannen Eivind Trædal venter barn. November 2018

«Ingen inviterte dere jøder til Norge. Så hvorfor skal du gi oss nordmenn dårlig samvittighet?»

Kommentar til blogger som i et innlegg uttrykte sorg over at noen hadde tagget ned minnesmerker i Oslo for jøder som ble deportert til Auschwitz under andre verdenskrig.

«Dette er jo en rotteinvasjon»

Kommentar på innlegg om flyktninger på Facebook-gruppen Mot islam, mars 2018

«Jeg mener snikislamisering er et godt ord. Det gir en god beskrivelse av noen utfordringer i samfunnet.»

Partileder i FrP Siv Jensen på Dagsnytt 18. Oktober 2014

«Kvinner tjener mindre enn menn fordi de er svakere, mindre og ikke så intelligente»

Representant for Polen i Europaparlamentet (ca. 750 politiske representanter) Mars 2017

«Hun må jo være totalt hjerteløs. Lurer på om hun er «søster» til Hitler»

Kommentar på Sylvi Listhaugs Facebook-side, etter utspill om at de som kommer som flyktninger, må yte før de kan nyte. Oktober 2016

«De har ikke noe å bidra med. Annet enn bevist dokumentasjon og mer kriminalitet og voldtekter»

Fra kommentarfelt i Nettavisen under en sak om flyktninger. (62 likes) Oktober 2015

«Homofili, som er en ekkel og grusom sykdom, må bekjempes og stoppes»

Fra Facebook-gruppa «Stopp homofile i Oslos gater», opprettet av Profetens Ummah. 300 medlemmer.

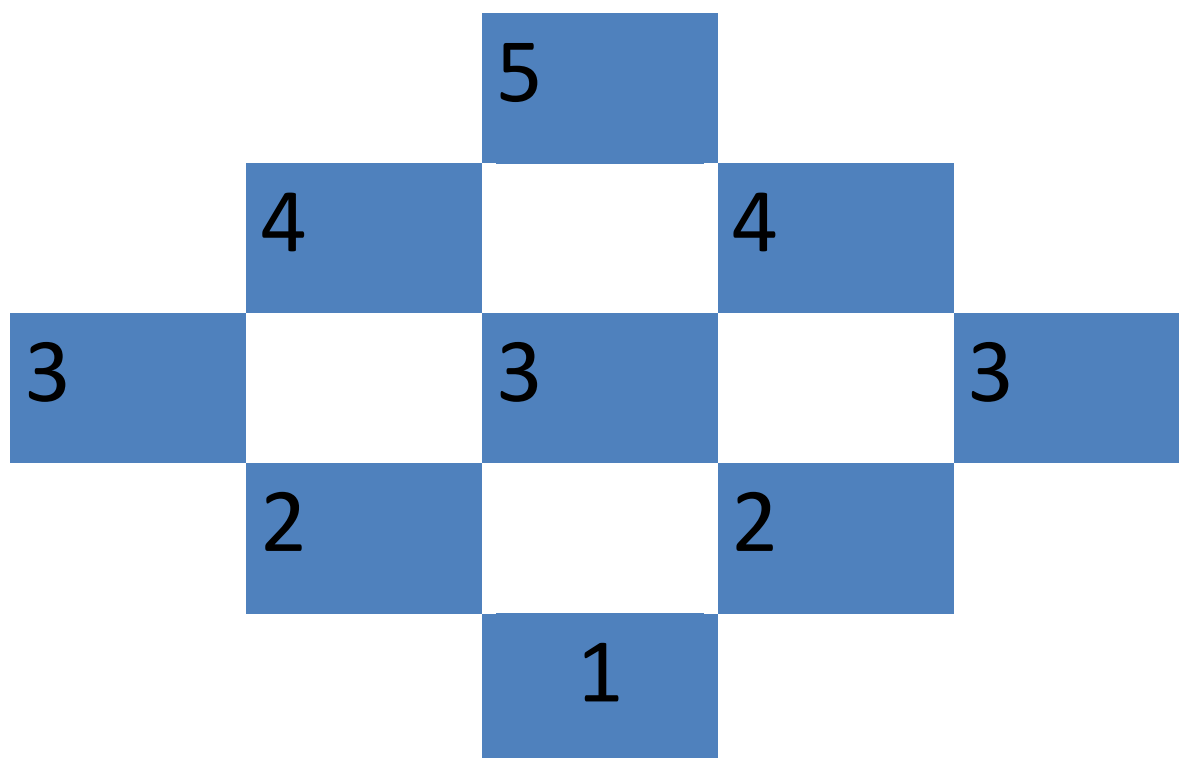
«Kjenner du lokta av tennveske, er det en same ikke langt unna på 1,30 og lokter bål. (...) bi så fette provosert på disse same jævlan»»

Kommentar på Avisa Nordlands Facebook-side, etter en nyhetssak om reinsdyr som oppholdt seg på en bilbru. August 2018.

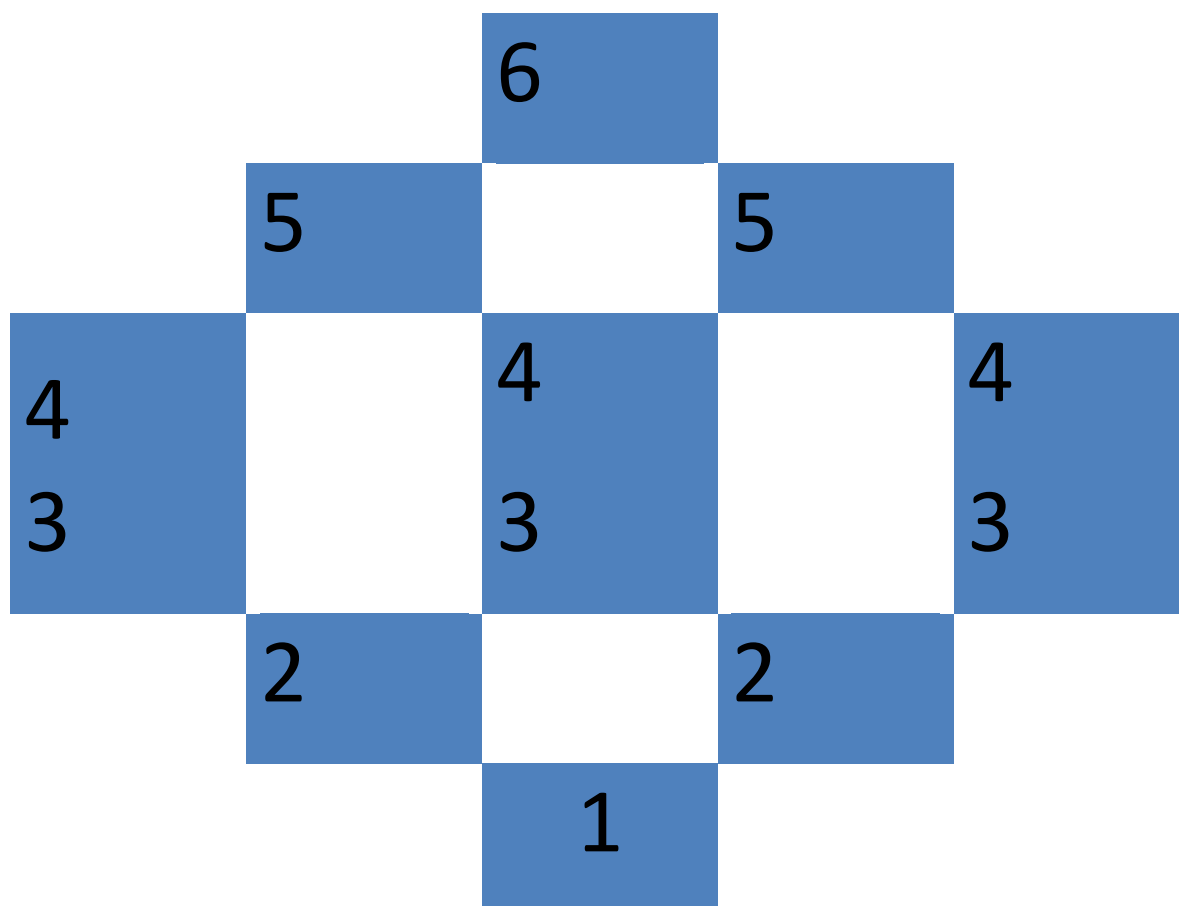
«Once you go black we don't want you back»

Fra kommentarfelt under musikkvideo til en sang av Sophie Elise. I videoen er det en mørkhudet mann som spiller kjæresten hennes og danser med henne.

Rangeringsdiamant (9 kort)



Rangeringsdiamant (12 kort)



ROLLEKORT

Rollekort du kan skrive ut / skrive av og feste på ryggene til deltakerne:

Afrikansk gutt

Lesbisk kvinne

Homofil mann

Jente med Hijab

Muslimsk gutt

Mann med Downs

Arbeidsledig

Jente i rullestol

(du kan lage egne eksempler også)