

STATE OF THE ART KOMPETENCERAMME FOR INTERKULTUREL DANNEELSE OG FÆRDIGHEDER

Version .2



Indhold:

I.	Introduktion	<u>02</u>
II.	Nationale Perspektiver og anbefalinger	<u>03</u>
III.	Teoretisk grundlag	<u>07</u>
IV.	Principperne om Interkulturalitet	<u>14</u>
V.	Dimensioner af Identitet	<u>17</u>
VI.	Interkulturelle Kompetencer	<u>21</u>
VII.	Antiracistisk adfærd	<u>24</u>
VIII.	Konklusioner	<u>32</u>
IX.	Referencer	<u>34</u>



Co-funded by
the European Union

Funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only and do not necessarily reflect those of the European Union or the European Education and Culture Executive Agency (EACEA). Neither the European Union nor EACEA can be held responsible for them.



I. Introduktion

I en verden, der bliver mere og mere forbundet og mangfoldig, er udviklingen af interkulturelle kompetencer ikke blot en værdifuld færdighed, men en nødvendighed for nutidens unge. Denne ramme giver unge mennesker viden og færdigheder til at navigere i og bidrage til en interkulturel verden. Ved at dykke ned i dybden af interkulturalitet stræber denne ramme efter at give en omfattende guide til unge, der fremmer en forståelse og et aktivt engagement i de principper og praksisser, der ligger til grund for inkluderende samfund.

Gennem undersøgelse og forskning i konsortiets lande og niveauet af interkulturel kompetence har STOP-RACISM-projektet undersøgt de mange facetterede dimensioner af interkulturalitet med det formål at adressere udviklede implicite fordomme, social eksklusion og fordomme, der stadig findes i vores samfund. Gennem projektets optik præsenterer vi en ramme, der ikke kun definerer de teoretiske fundament, men også omsætter dem til håndgribelige færdigheder og kompetencer, der er skræddersyet til de unge.

Desuden er det afgørende at anerkende den dynamiske karakter af interkulturel forståelse. Denne ramme går ud over statiske definitioner og anerkender det skiftende landskab af identitet, mangfoldighed og inklusion. Den er forankret i resultaterne fra de nationale rapporter og tilbyder en vejledning i at opdyrke interkulturelle kompetencer, så unge kan blive aktive bidragsydere til at skabe inkluderende samfund.

Denne kompetenceramme er en sammenlægning af det arbejde, som konsortiet i STOP-RACISM-projektet har lagt i at levere en ny kompetenceramme om interkulturalitet til unge, så de kan lære af dens færdigheder, hvordan man udvikler tolerance, respekt for mangfoldighed og ikke-diskrimination.

Hvad er interkulturalitet/interkulturel dialog??

Interkulturel dialog er en åben og respektfuld udveksling af synspunkter mellem individer og grupper med forskellig etnisk, kulturel, religiøs og sproglig baggrund og arv baseret på gensidig forståelse og respekt (Council of Europe, May 2008). Interkulturalitet er evnen til at inkorporere disse værdier i alle aspekter af udvekslingen mellem forskellige kulturer. Begrebet henviser til ligeværdige udvekslings- og kommunikationsrelationer mellem kulturelle grupper, der adskiller sig på baggrund af kriterier som etnicitet, religion, analyse eller nationalitet (IGI Global, 2021).

Hvad er interkulturelle kompetencer, og hvorfor er de vigtige? Generelt set er interkulturelle kompetencer evnen til at kommunikere effektivt og opføre sig hensigtsmæssigt i forskellige interkulturelle sammenhænge (J. M. Bennett, 2009). For at kunne gøre det, er det vigtigt at være bevidst om sin kulturelle identitet, så man bedre kan forstå sit eget ståsted, når man deltager i



interkulturelle situationer. Interkulturelle kompetencer er de mest centrale færdigheder at besidde i en stadig mere globaliseret verden (Jensen, 2018).

Hvad er den aktuelle situation i den interkulturelle kontekst i projektets partnerlande?

For at vurdere den aktuelle situation i konsortiets lande blev der udført separat desk research på nationalt niveau og feltresearch for hvert land. Desk researchen blev udført for at finde ud af, hvordan hvert land definerer specifikke nøgleord og sætninger, som man skal være opmærksom på, efterfulgt af analyse af rapporter, forskningsartikler og engagement med eksperter i interkulturalitetsspørgsmål. Feltundersøgelsen blev udført ved at lave et spørgeskema rettet mod unge for at indsamle data om, hvordan vores målgruppe opfatter interkulturalitet, og hvor bevidste de er om begrebet interkulturel kompetence, og hvad det indebærer.

Baseret på de data, der er indsamlet af hvert partnerland, står det klart, at alle konsortielande er nødt til at skabe denne ramme. Feltundersøgelsen har vist, at mange unges overbevisninger er i modstrid med, hvad skrivebordsundersøgelsen har vist, og at mange er uvidende om problemerne i deres lande. Desuden, baseret på rapporter fra ECRI og andre organer, der arbejder med migranter, racisme og menneskerettigheder, mangler mange af konsortiets lande enten specifikke områder eller har dem, men de er ikke så velfungerende, som de burde være.

II. Nationale Perspektiver og Anbefalinger

Under projektets indledende faser fik vores konsortium til opgave at udføre skrivebords- og feltundersøgelser på nationalt plan for at vurdere situationen i deres lands ungdomssekter, når det kommer til bevidsthed om spørgsmålene om interkulturalitet, racisme og diskrimination. Desk researchen blev udført ved at undersøge aktuelle rapporter, forskningstidsskrifter og artikler om den aktuelle situation i hvert land, mens der til felt researchen blev udarbejdet spørgeskemaer til unge, hvor hver partner i konsortiet fik synspunkter fra mindst 30 unge om interkulturalitet, deres mening om situationen i deres land i spørgsmål om racisme og inklusivitet. Disse tiltag gjorde det muligt for partnerne at få en form for perspektiv og nogle anbefalinger fra nationale synspunkter, som vil blive opsummeret nedenfor.

DANMARK

Både felt- og desk research viser, at selvom der er initiativer og projekter, der arbejder på at bekæmpe diskrimination og racisme i Danmark, er det stadig et stort problem, og racisme findes i individualiserede, strukturelle og institutionelle former.



Den individuelle racistiske handling ses som uciviliseret og ikke noget, den gennemsnitlige dansker ville nedlade sig til. Der er en offentlig diskurs i Danmark om, at strukturel racisme eller diskrimination ikke er til stede - "Der er ingen racisme her." Men racisme kan eksistere i former, der ikke anerkendes som sådan, hvorfor den ikke diskuteres. I danske medier, skolebøger, salmer osv. er repræsentationen af minoriteter ofte negativ og stereotyp. Det ses i det danske sprog, hvor man aldrig ville tale om en person som dansker, hvis vedkommende ikke var hvid - selv om personens familie har boet i landet i fire generationer. Den strukturelle racisme er ofte skjult og har udviklet sig over en lang periode, hvorfor den for de fleste danskere vil virke helt normal og ikke diskriminerende eller racistisk. Flere lovgivninger, f.eks. 24-årsreglen og "ghettopakken", er eksempler på institutionaliseret racisme i Danmark.

24-årsreglen er f.eks. indført for at begrænse "ægtefællesammenføring" i Danmark. Det sker ved hjælp af en række krav, der er fælles for begge ægtefæller, hvor den udenlandske ægtefælle skal bevise, at deres tilknytning til Danmark er større end til deres hjemland for at kunne migrere hertil. "Ghettopolitikken" på den anden side, også kendt som "parallelsamfundspolitikken", klassificerer indvandrere i 'vestlige' og 'ikke-vestlige' grupper som en form for segregering.

43% af de unge, der besvarede spørgeskemaerne, havde angivet, at de oplevede racisme enten mod dem selv eller mod andre. Spørgsmålet fortæller os ikke, om det kun handler om individuel racisme, eller om det også gælder respondenternes erfaringer med strukturel racisme. Der er generel enighed om, at interkulturelle kompetencer er vigtige for at reducere diskrimination og racisme. De rapporterer en mangel på viden om interkulturalitet, og flere respondenter opfordrer til, at interkulturelle kompetencer bliver en del af deres uddannelse.

CYPERN

Baseret på de rapporter, videnskabelige artikler og forskningsartikler, der er blevet analyseret i denne rapport, står det klart, at Cypern har et stort behov for at forbedre sine rammer og politikker, når det gælder racisme, diskrimination og interkulturel integration. Selvom der officielt findes agenturer og politikker, der har til opgave at overvåge og håndtere disse spørgsmål i praksis, er der forskellige begrænsninger, der skal tages hånd om.

Med fokus på ECRI-rapporten, den nuværende behandling af migranter og migrantbørn, hvordan politiet ses som noget, migranter skal frygte, bidrager alt sammen til problemet med underrapportering, misbrug af tilgængelige ressourcer og marginalisering af migranter og flygtninge.

Generelt har de fleste deltagere i spørgeskemaundersøgelsen en bred forståelse af, hvad interkulturel kompetence betyder, og kun nogle få rapporterer, at de ikke forstår, hvad det er, og



nogle få har en større forståelse af begrebet. Næsten alle deltagere mener dog, at Cypern er fejlbehæftet, og mange nævner det cypriotiske migrationsproblem, som landet har med en tilstrømning af økonomiske migranter, asylansøgere og flygtninge, hvor regeringen og offentlige organisationer ikke har noget reelt input til sagen, men følger mere overfladiske løsninger på problemet. Derfor fokuserer mange af forslagene på at rehabilitere disse institutioner, så de kan dykke dybere ned i emnet.

BULGARIEN

Bulgarien er også kommet til den konklusion, efter deres skrivebords- og feltundersøgelser, at landet har brug for at revurdere sin holdning til racisme og diskrimination og fremme interkulturelle spørgsmål. Selvom der officielt er agenturer og nogle politikker på plads, som har til opgave at overvåge og håndtere disse spørgsmål, når det kommer til den faktiske praksis, er der forskellige begrænsninger, som skal adresseres.

Analysen af feltundersøgelsen viste, at en gruppe respondenter i alderen 18-29 år med forskellige beskæftigelsesmæssige baggrunde generelt var enige om de første tre afsnit (spørgsmålene på den lineære skala), med nogle få forskellige meninger. Selvom ingen af respondenterne tilhørte en etnisk minoritet, oplevede omkring 30% af respondenterne racisme enten direkte eller ved at være vidne til det.

De fleste deltagere har en bred forståelse af, hvad interkulturel kompetence betyder, og kun nogle få rapporterer, at de ikke forstår, hvad det er, og nogle få har en større forståelse af begrebet. Næsten alle deltagere mener dog, at Bulgarien er fejlbehæftet, og mange nævner det bulgarske migrationsproblem, som landet har med en tilstrømning af økonomiske migranter, asylansøgere og flygtninge, hvor regeringen og offentlige organisationer ikke har noget reelt input til sagen, men følger mere overfladiske løsninger på problemet. Derfor er mange af forslagene fokuseret på rehabilitering af disse institutioner, så de kan dykke dybere ned i emnet. Svarene fra mange deltagere afspejler det, der blev fundet under rapportens desk research-del, nemlig at selvom Bulgarien har taget/tager skridt til at fremme interkulturelle kompetencer samt integration af migranter, er disse skridt i mange tilfælde kun på overfladeniveau og mangler meningsfulde data.

PORTUGAL

Portugals undersøgelse fremhæver eksistensen af diskriminationsindikatorer i den nationale kontekst. Generelt har deltagerne en opfattelse af Portugal som et land, der hverken fremmer eller bekæmper en ideologi om interkulturelt samarbejde. Selvom Portugal straffer diskrimination på



grund af race, hudfarve, etnicitet, national oprindelse og herkomst, er det kun en lille procentdel, der går videre til sanktionsprocedurer, og kun et fåtal ender med bøder eller domme. Det afslører, hvor ineffektiv vores lovgivning er i kampen mod diskriminerende handlinger. Desuden implementeres lovgivningen gennem fortolkningen af klager som isolerede hændelser, og tager derfor ikke institutionaliseret racisme eller andre former for diskrimination i betragtning. Dette opretholder de magtforhold, der foreviger diskrimination. Desuden afspejles ineffektiviteten af vores lovgivning i antallet af arkiverede sager, i antallet af klager modtaget af civile organisationer og i antallet af klager modtaget af de kompetente enheder i Portugal. Faktisk var juridisk støtte en af de mest udbredte foranstaltninger, der blev nævnt af vores deltagere for at støtte ofre for racisme.

Resultaterne af Portugals undersøgelse understreger behovet for at gøre mere på dette område, hvor deltagerne støtter fremme af kontakt og interaktion mellem forskellige kulturer som afgørende for samfundet, da sociale stereotyper og fordomme, mangel på viden og mangel på empati var de tre største identificerede barrierer for en tolerant og respektfuld adfærd over for andre etniciteter og nationaliteter. Flere oplysningskampagner, repræsentation af forskellige kulturer i forskellige sammenhænge og sektorer og interkulturelle træningsprogrammer var de faktorer, som vores deltagere identificerede som fremmende for interkulturel uddannelse og samarbejde og en "vi"- vs. "os"- og "dem"-ideologi.

GRÆKENLAND

Grækenlands skrivebords- og feltforskning fokuserede på den græske handlingsplan, der har været på plads siden 2020, samtidig med at den reflekterede over de unges svar i deres spørgeskemaer om behov for yderligere uddannelse i interkulturelle spørgsmål og også for at se strukturelle ændringer i regeringssektorer.

«GREEK ACTION PLAN AGAINST RACISM AND INTOLERANCE» (Hellenic Republic Ministry of Justice, 2020)

Denne plan er blevet identificeret som en god praksis af konsortiet. Det Nationale Råd mod Racisme og Intolerance (NCRI) i Grækenland har som hovedmål at forebygge racisme og intolerance ved at udforme politikker, overvåge implementeringen af love og skabe en National Handlingsplan mod Racisme og Intolerance (NAPRI). NAPRI for årene 2020-2023 repræsenterer et vigtigt skridt i retning af at tackle de presserende udfordringer og diskrimination i landet. Det afspejles også i de spørgeskemaer, som græske unge har udfyldt, og som viser, at de er bevidste om de problemer, der findes i Grækenland i øjeblikket.

Planen lægger i sin kerne særlig vægt på uddannelse som et middel til at bekæmpe stereotyper, diskrimination og racistisk vold. Den søger at bekæmpe diskrimination inden for



uddannelsessystemet og foreslår tiltag til at fremme gensidig forståelse og tolerance blandt studerende, lærere og uddannelsesinstitutioner. Desuden forestiller NAPRI sig omfattende læreruddannelsesprogrammer om menneskerettighedsspørgsmål for at udstyre undervisere med de nødvendige værktøjer til at skabe et inkluderende og respektfuldt læringsmiljø.

NAPRI går endda videre med at fremme anbefalinger til den græske stat med et omfattende sæt strategier og handlinger, der skal implementeres på tværs af forskellige ministerier og institutioner. Disse omfatter: justitsministeriet og retslige myndigheder, sundhedsministeriet og lægeforeninger, ministeriet for indvandring og asyl, ministeriet for uddannelse og religiøse anliggender, ministeriet for arbejde og sociale anliggender, ministeriet for infrastruktur og transport samt det generelle sekretariat for information og kommunikation. Disse strategier har til formål at bekæmpe racistisk kriminalitet, fremme lighed, beskytte ofre og fremme social samhørighed.

Disse anbefalinger afspejler de spørgsmål, der blev rejst under den forskning, som Grækenland gennemførte, samt de svar, som de unge gav, da de udfyldte spørgeskemaerne.

Konklusioner

I alle de lande, der er involveret i projektet, er der behov for mere hensigtsmæssige politikker, strategier og handlingsplaner. Samfundet skal have stærke antiracistiske kampagner, træning, regelmæssige fælles arrangementer, social-, sundheds- og uddannelsesmæssig omsorg for mennesker med forskellige kulturelle baggrunde for at opbygge mere respekt for menneskerettigheder og reducere hadefuldt tale. Eksemplerne på de græske tiltag kan bruges som god praksis for anbefalinger til andre regeringsinstitutioner i andre lande. Træning og udarbejdelse af uddannelsesressourcer kunne hjælpe meget med at lære hinanden at kende og bryde de fleste af de eksisterende fordomme og had.

Endelig har vi på baggrund af vores resultater besluttet at fokusere på de følgende sektioner i vores kompetenceramme og identificere den viden, som folk kan bruge som fundament for at fremme interkulturalitet.

III. Teoretisk grundlag

Når man udvikler interkulturelle færdigheder, er sprog et af de vigtigste redskaber. At forstå, hvordan man taler, og hvilke specifikke nøgleord der er forbundet med diskrimination og interkulturalitet, hjælper en med at blive mere bevidst om aktuelle problemer i verden.

Det er derfor vigtigt som minimum at kende de ord og deres definitioner, der er angivet nedenfor:



Interkulturel dannelse

Interkulturel dannelse er afgørende for, at den enkelte kan navigere i forskellige kulturelle miljøer på en hensigtsmæssig måde. Det går ud over grundlæggende kulturel bevidsthed og involverer udvikling af en dybere forståelse af forskellige kulturer, herunder deres værdier, overbevisninger, skikke og kommunikationsstile. Interkulturel kompetence gør det muligt for den enkelte at kommunikere og samarbejde respektfuldt, bygge bro over kulturelle kløfter og fremme meningsfulde interkulturelle interaktioner. Det refererer til, hvordan man håndterer og henvender sig til mennesker med en anden baggrund. Det er med til at fremme empati, kulturel sensitivitet og evnen til at tilpasse sig forskellige kulturelle kontekster.

Interkulturel Samarbejde

Interkulturelt samarbejde lægger vægt på samarbejde og interaktion mellem individer eller grupper med forskellige kulturelle baggrunde. Det indebærer at arbejde sammen og dele viden, ressourcer og erfaringer for at nå fælles mål. Interkulturelt samarbejde sigter mod at fremme gensidig forståelse, respekt og positive relationer på tværs af kulturer. Det anerkender, at ved at udnytte styrkerne og mangfoldigheden i forskellige kulturer, kan samfund håndtere fælles udfordringer, fremme social samhørighed og opbygge inkluderende fællesskaber.

Interkulturel Kommunikation

Kort sagt skaber interkulturel kommunikation mening på tværs af kulturer (Bennett, n.d.). Interkulturel kommunikation indeholder adskillige komponenter: motivation, mindfulness, kognitiv fleksibilitet og tolerance over for usikkerhed. Motivation refererer til ønsket om at deltage i interkulturelle relationer. Mindfulness er evnen til at reflektere over kommunikationen, reagere og tilpasse sig. Kognitiv fleksibilitet henviser til personens evne til at revidere og supplere ny viden i nye kategorier og ikke brutalt tvinge ny viden ind i gamle kategorier. Tolerance over for usikkerhed refererer til personens evne til at håndtere usikkerhed. Højere tolerance vil ofte føre til et mere vellykket resultat (Publisher, 2016).

Hvis interkulturel kommunikation skal lykkes, kræver det en veludviklet grad af interkulturelle kompetencer/sensitivitet (Braslauskas, 2021) (Chen & Hu, 2023).



Interkulturel Sensitivitet

Interkulturel sensitivitet (eller bare kulturel sensitivitet) er nødvendig for at være kulturelt kompetent. At være (inter)kulturelt sensitiv betyder, at personen er bevidst om og værdsætter sig selv og andre som multikulturelle væsener (Haddad et al., 2019). Med andre ord har de viden om, bevidsthed om og accept af andre kulturer. Med et højt niveau af interkulturel sensitivitet kan personen genkende kulturelle forskelle, respektere disse forskelle og opføre sig passende. Interkulturel sensitivitet er nøglen til effektiv interkulturel kommunikation (Chen & Hu, 2023).

Intersektionalitet

Intersektionalitet er en teoretisk ramme, der bygger på den antagelse, at den menneskelige erfaring er formet af flere sociale positioner (f.eks. race, køn) og ikke kan forstås fyldestgørende ved at betragte sociale positioner uafhængigt af hinanden. Den tager højde for heterogenitet på tværs af forskellige skæringspunkter mellem sociale positioner og er en integreret del af forståelsen af sundhed og sociale erfaringer.

Implicit Bias

Implicit bias refererer til de ubevidste holdninger, stereotyper eller fordomme, som individer kan have over for bestemte sociale grupper. Disse fordomme kan påvirke deres opfattelser, bedømmelser og adfærd, selv uden at de er bevidste om det eller har til hensigt at gøre det. Implicitte fordomme kan påvirke forskellige aspekter af livet, herunder beslutningsprocesser, interaktioner med andre og opretholdelsen af uligheder. At forstå og håndtere implicitte fordomme er afgørende for at fremme retfærdighed, inklusivitet og ligebehandling i forskellige sociale sammenhænge.

Social Eksklusion

Social eksklusion henviser til, hvordan individer eller grupper marginaliseres, forfordes eller forhindres i at deltage fuldt ud i samfundet. Det indebærer at nægte lige adgang til ressourcer, muligheder og rettigheder, hvilket fører til, at de udelukkes fra sociale, økonomiske og politiske sfærer. Social eksklusion kan forekomme på baggrund af forskellige faktorer, herunder race, etnicitet, køn, socioøkonomisk status, handicap eller andre sociale identiteter.



Fordomme

Fordomme er den negative indstilling til en bestemt gruppe mennesker, der er baseret på vilkårlige, forkerte og rigide generaliseringer og stereotype overbevisninger og skildringer, der tilskrives den specifikke gruppe (kulturel, etnisk, religiøs eller en anden gruppe), f.eks. de negative holdninger til muslimer, fordi de angiveligt har tendens til vold og terrorisme. Fordomme kan også have en positiv konnotation, f.eks. den positive holdning til det faktum, at den vestlige "tankegang" er mere "civiliseret" og "overlegen" end andre.

Stereotyper

Den overgeneraliserede, evaluerende, forenkede, overdrevne opfattelse/repræsentation af en gruppe mennesker for at retfærdiggøre vores holdninger til dem, f.eks. "Tyskere er hårdtarbejdende, organiserede og kolde, mens grækere er venlige og gæstfrie", "Alle kvinder er dårlige bilister", "Homoseksuelle er ikke normale mennesker", "Sorte er bedre atleter", "Japanere er hårdtarbejdende og disciplinerede". Stereotyper skaber fejlagtige positive eller negative forventninger til mennesker, der tilhører en bestemt gruppe.

Xenofobi

Xenofobi er en frygt for personer, der opfattes som fremmede eller fra andre kulturer. Det bruges til at beskrive de negative holdninger til indvandrere og fremmede kulturer. Det er en følelse af frygt og/eller modvilje og aversion mod dem. Xenofobi kan stamme fra forskellige kilder, såsom økonomiske bekymringer, kulturelle forskelle eller politiske faktorer. Ifølge xenofobiske opfattelser er udlændinge ansvarlige for de fleste af de sociale og økonomiske problemer og fænomener, der kan opstå. At tackle xenofobi kræver, at man fremmer kulturel forståelse, tolerance og empati. At fremme åben dialog, udfordre stereotyper og omfavne mangfoldighed er vigtige skridt i opbygningen af inkluderende samfund, der værdsætter mennesker fra alle samfundslag.

Underrapportering

Underrapportering henviser til det fænomen, hvor hændelser, problemer eller begivenheder ikke rapporteres eller dokumenteres i det omfang, de forekommer. Det er derfor manglende rapportering eller underrapportering af racistiske/diskriminerende hændelser. Det sker ofte i tilfælde, hvor enkeltpersoner eller grupper tøver eller er tilbageholdende med at rapportere på grund af forskellige faktorer, såsom frygt for repressalier, social stigmatisering, manglende tillid eller en opfattelse af, at rapportering ikke vil føre til meningsfuld handling. Underrapportering kan have negative konsekvenser, da ofrene kan føle sig usikre eller føle, at retfærdigheden er sket fyldest; de kan føle



sig magtesløse og i sidste ende passivt og fatalistisk acceptere sådanne hændelser. Det kan også påvirke samfundet, da racisme og diskrimination begynder at blive tolereret og accepteret, hvilket gør det umuligt at reagere rettidigt og beslutsomt på sådanne hændelser.

Intolerance

Intolerance henviser til en afvisning af eller uvilje mod at acceptere eller respektere overbevisninger, praksisser eller personer, der er forskellige fra ens egne. Det indebærer en ufleksibel holdning til mangfoldighed og kan manifestere sig som fordomme, diskrimination eller endda fjendtlighed over for dem, der har forskellige synspunkter eller tilhører forskellige grupper. Det er had, mangel på tolerance og respekt over for anderledes adfærd, opfattelser, overbevisninger eller ideer, ofte med fokus på bestemte personer eller grupper.

Intolerance kan stamme fra forskellige faktorer, herunder frygt eller uvidenhed. Den kan manifestere sig i verbale angreb, udelukkelse eller diskrimination af personer eller grupper, der opfattes som anderledes. At tackle det indebærer at fremme åbenhed, empati og respekt for mangfoldighed.

Patriotisme

Patriotisme er en politisk ideologi, der lægger vægt på stolthed og loyalitet over for ens nation eller land. Det indebærer ofte en stærk følelse af national identitet og en tro på nationens kulturelle, historiske og politiske betydning. Det er en overdreven og eksklusiv dedikation til forestillingen om en nation og dens idealer, som er karakteriseret ved, at man skelner mellem overlegne og underlegne nationer, hvor de første forsøger at påtvinge de sidste og etablere dominans.

Patriotisme kan manifestere sig i forskellige former, fra en sund stolthed over ens kultur og arv til mere ekstreme udtryk, der prioriterer ens egen nation over andre og udvikler sig til nationalisme. Det er afgørende at balancere patriotisme med respekt for globalt samarbejde og forståelse. Konstruktiv patriotisme søger at opretholde nationale interesser, samtidig med at man anerkender, at verden hænger sammen, og at det er vigtigt at arbejde sammen for at løse fælles udfordringer.

Identitet

Identitet er et mangefacetteret begreb, der former, hvordan vi ser os selv og vores plads i verden. Det omfatter kulturelle, kønsmæssige, etniske og nationale aspekter, der påvirkes af både personlig refleksion og samfundsmæssige normer. Det er dynamisk og kan udvikle sig på grund af erfaringer og vækst. Anerkendelse af forskellige identiteter er afgørende for at fremme et inkluderende og harmonisk samfund. En persons opfattelse af at tilhøre en bestemt gruppe mennesker, der måske



deler nogle fælles "karakteristika". Opfattelsen ledsages af den relevante følelsesmæssige og evaluerende betydning, der tillægges den pågældende gruppe og dens karakteristika. Desuden kan det være opfattelsen af, hvordan andre opfatter en person. Forskelle i, hvordan en gruppe definerer sig selv, og hvordan andre definerer gruppen, kan forårsage spændinger, konflikter eller misforståelser. Ifølge forskellige sociologiske og psykologiske teorier er vores identiteter (som kan variere i antal) "konstrueret" gennem en række handlinger, ord, politikker og vores sociale liv. Mere specifikt er der ifølge det videnskabelige samfund ingen beviser for en forbindelse mellem biologi og nogen form for "identiteter" (f.eks. race eller etnisk oprindelse).

Farveblindhed

Begrebet farveblindhed skjuler racemæssig ulighed inden for rammerne af liberalismen, hvor dominansen af det frie markeds principper og individets autonomi til at træffe valg understreges, hvilket tilsyneladende giver en lige platform for alle til at blomstre og gøre fremskridt. Denne fortælling antyder, at der ikke er nogen racemæssige forhindringer for nogens vej til succes. Samtidig fremstilles ulighed med rod i racemæssige forskelle som et resultat af iboende processer snarere end samfundsmæssige dynamikker. Tilfælde som boligsegregering i enklaver fortolkes som naturlige konsekvenser af et ønske om at bo sammen med ens "racemæssige" modstykker. Ideologien om farveblindhed omformer yderligere ulighed som et biprodukt af kulturelle forskelle, der er nedarvet blandt racialiserede grupper (Hervik, 2015).

Farveblindhed henviser også til en tilgang, der ser bort fra eller ignorerer racemæssige eller etniske forskelle. Selvom hensigten kan være at fremme lighed, kan den farveblinde tilgang overse de unikke erfaringer og systemiske uligheder, som marginaliserede grupper står over for. At anerkende og værdsætte mangfoldighed betyder at anerkende vigtigheden af racemæssige og etniske identiteter og forstå virkningen af sociale strukturer på forskellige racemæssige eller etniske grupper. Det indebærer at adressere uligheder, fremme lighed og skabe inkluderende politikker og praksisser, der tager hensyn til alle individers specifikke behov og erfaringer.

Negativ sprogbrug

Negativt sprog refererer til brugen af ord, sætninger eller udtryk, der fastholder stereotyper, fordomme eller diskrimination baseret på race, etnicitet eller andre beskyttede karakteristika. Det er ord, der kategoriserer og navngiver mennesker baseret på fælles karakteristika, såsom hudfarve, etnicitet eller religion, og som samtidig udtrykker et sæt normer.



Diversitet

Mangfoldighed henviser til tilstedeværelsen af forskellige kulturelle, etniske, religiøse og sociale baggrunde. At omfavne mangfoldighed indebærer at skabe et miljø, der respekterer og værdsætter forskellige kulturer, fremmer dialog og nedbryder barrierer for inklusion og lige deltagelse for alle.

Race

Begrebet "race" er en kunstig konstruktion, der bruges til at klassificere mennesker på baggrund af formodede fysiske og kulturelle ligheder, der stammer fra deres fælles afstamning. Selvom udtryk som "race", "racediskrimination", "racegrupper" og "raceblandede forhold" ofte bruges i offentlige, daglige, kulturelle og akademiske diskussioner, har de ikke desto mindre ingen biologisk eller bogstavelig substans. Som videnskaben tydeligvis har vist, er den biologiske racekategori meningsløs, når det gælder den menneskelige art. Selv om begrebet "race" ikke har noget biologisk grundlag, eksisterer det stadig som en social konstruktion. I mange samfund udgør det grundlaget for social handling, grundlaget for regeringens politik og ofte begrundelsen for den særlige behandling af en gruppe i forhold til andre.

Racisme

Racisme er et trossystem, der tillægger individer eller grupper forskellig værdi og betydning baseret på deres race eller etnicitet. Det involverer troen på visse racegruppers iboende overlegenhed eller underlegenhed og kan manifestere sig i holdninger, adfærd, politikker og samfundsstrukturer. Racisme omfatter både individuelle fordomme og diskrimination såvel som større systemiske mønstre, der resulterer i ulige muligheder og resultater for forskellige racegrupper. At bekæmpe racisme kræver, at man anerkender dens eksistens, forstår dens historiske og sociale kontekst og aktivt arbejder på at nedbryde dens fundament. Det indebærer at fremme lighed, udfordre diskriminerende praksis og fremme et samfund, der respekterer alle individer uanset deres etniske baggrund.

Institutionel diskrimination

Institutionel diskrimination er diskrimination, der er forankret i vores sociale institutioner og formelle processer. Det er et resultat af love, vedtægter eller andre foranstaltninger gennem formelle processer.

Eksempler fra Danmark inkluderer den såkaldte "ghettopakke" eller "24-årsreglen", hvor lovgivningen enten direkte eller indirekte diskriminerer folk på baggrund af oprindelse, eller hvor



hensigten bag den har en diskriminerende effekt. "Ghettopakken" er en lovgivning fra den danske regering, der har til formål at reducere "almene familieboliger" (almennyttige boliger, der drives af boligforeninger), og som er rettet mod "ghettoer", hvor indvandrere, flygtninge og minoriteter bor. På den anden side er "24-årsreglen" en dansk immigrationslov, der ikke tillader familiesammenføring og ægteskaber, hvis personerne ikke opfylder fire kriterier (minimumsalder, tilknytning, økonomi og opholdstilladelse). Diskrimination måles ud fra effekten og ikke kun ud fra formålet. Derfor kan en lov se ud til at være neutral, men alligevel have en effekt, hvor den især påvirker visse minoritetsgrupper.

Eksempler fra Cypern viser, at ifølge rapporter når de fleste tilfælde af diskrimination aldrig frem til domstolene, og retssystemet underrapporterer eller bebrejder endda i et vist omfang migrant ofrene. Det viser, at de cypriotiske institutioner fokuserer på at tie hændelser ihjel og "feje" dem væk i stedet for at tage fat om problemets rod.

Interkulturelle interaktioner

Interkulturelle interaktioner er adfærd, der opstår, når medlemmer af forskellige kulturelle grupper deltager i fælles aktiviteter. Det omfatter verbal og nonverbal kommunikation. Kulturelle grupper er ikke nødvendigvis baseret på nationalitet eller etnicitet, men kan også være baseret på professionel, organisatorisk eller religiøs baggrund (Spencer-Oatey & Franklin, 2014).

Ikke-diskrimination

Ikke-diskrimination er et grundlæggende princip, der opretholder lighed og menneskerettigheder. Det understreger den retfærdige behandling af alle individer, uanset deres race, etnicitet, nationalitet, religion, køn, seksuelle orientering eller andre beskyttede karakteristika. Det indebærer at sikre lige muligheder, adgang til ressourcer og beskyttelse mod diskrimination og fordomme. Ikke-diskrimination er nedfældet i internationale og nationale love, der sigter mod at skabe et inkluderende samfund, hvor alle behandles med værdighed og respekt.

IV. Principper for interkulturalitet

Integration og ligestilling

At omfavne inklusion og lighed i et samfund omfatter en grundlæggende anerkendelse af de forskellige kulturer, traditioner og identiteter, der eksisterer i det. Denne kompetence indebærer proaktivt engagement og fortalervirksomhed for integration og retfærdig behandling af personer



med forskellige baggrunde. I sin kerne kræver denne kompetence, at man søger indsigt i forskellige trossystemer, skikke, sprog og værdier. Det indebærer en fordomsfri tilgang, der værdsætter den rigdom, som disse forskelle medfører, samtidig med at man anerkender den universelle menneskelige værdighed og de universelle rettigheder.

Det centrale i denne kompetence er dyrkelsen af kulturel sensitivitet, der gør det muligt for enkeltpersoner at navigere i interaktioner med ynde og respekt og overskride potentielle kulturelle barrierer. Det kræver evnen til at opfatte og værdsætte subtile nuancer og forstå, at det, der kan være acceptabelt eller meningsfuldt i én kultur, kan være meget forskelligt i en anden.

Desuden er det et vigtigt aspekt at fremme inklusion. Det indebærer aktivt at engagere sig i forskellige samfund og skabe rum, hvor alle føler sig velkomne, værdsatte og bemyndigede til at bidrage med deres unikke perspektiver. Det kræver, at man nedbryder barrierer, hvad enten de er sociale, økonomiske eller systemiske, som forhindrer marginaliserede grupper i at deltage og blive repræsenteret fuldt ud i samfundet.

Interaktioner

Effektiv interaktion på tværs af kulturer kræver et mangesidet kompetencesæt, der rækker videre end blot sproglige evner. Det indebærer en dybtgående forståelse af de adfærdsmønstre, skikke og værdier, der ligger til grund for forskellige kulturelle identiteter. Det handler ikke kun om at mestre det talte eller skrevne ord, men også om at forstå ikke-verbale kommunikationssignaler, såsom kropssprog, gestik og mimik.

Aktiv lytning, hvor man observerer både verbale og nonverbale budskaber, der sendes, er også vigtig for vellykket interkulturel kommunikation. Gennem aktiv lytning kan den enkelte udvikle empati, forståelse og respekt for forskellige synspunkter, hvilket skaber et miljø, der er befordrende for gensidig forståelse og samarbejde.

Desuden er det vigtigt at mestre konfliktløsningsteknikker for at kunne navigere effektivt i kulturelle forskelle. Konflikter, der opstår på grund af kulturelle misforståelser eller forskellige perspektiver, er uundgåelige i forskellige miljøer. Personer, der er dygtige til konfliktløsning, har evnen til at navigere konstruktivt i disse konflikter, søge fælles fodslag og finde løsninger, der respekterer forskellige synspunkter og samtidig fremmer harmoni og gensidig respekt.

Fordel ved mangfoldighed

At anerkende mangfoldighed begynder med at anerkende mangfoldighedens mangesidede natur og omfavne de perspektiver, erfaringer og talenter, der stammer fra kulturelle forskelle. Personer, der er dygtige til dette aspekt, forstår, hvordan man fremmer et inkluderende miljø, hvor alles bidrag



respekteres og integreres. De værdsætter værdien af forskellige tilgange til problemløsning og anerkender, at forskellige teams ofte skaber mere omfattende løsninger på grund af deres forskellige indsigter og ekspertise.

Desuden er det vigtigt at fremme et miljø, der tilskynder til innovativ tænkning ved at udnytte forskellige synspunkter. Mangfoldighed skaber grobund for innovation. Ved at omfavne forskellige perspektiver får enkeltpersoner adgang til et væld af ideer og tilgange, der kan udløse kreativitet og ukonventionelle løsninger på komplekse udfordringer. Det indebærer at skabe rum, hvor folk føler sig i stand til at dele deres unikke indsigt uden frygt for at blive dømt, hvilket fremmer en kultur præget af åbenhed og nysgerrighed.

Interkulturelle byer

At skabe og opretholde interkulturelle byer kræver en omfattende og integreret tilgang, der omfatter forskellige aspekter af samfundsudvikling og byplanlægning. At advokere for politikker, der fremmer inklusion og social samhørighed i bymiljøer, er et grundlæggende aspekt af denne kompetence. Det indebærer at deltage aktivt i og støtte initiativer, der sigter mod at skabe et inkluderende miljø, hvor mennesker med forskellig kulturel baggrund føler sig værdsat og respekteret. Det kan omfatte fortalervirksomhed for antidiskriminationslove, lige adgang til offentlige tjenester og politikker, der fremmer social integration mellem forskellige samfund.

Samarbejde med forskellige samfund er en anden afgørende komponent. Effektivt samfundsengagement indebærer at etablere meningsfulde dialoger og partnerskaber med repræsentanter fra forskellige kulturelle grupper i byen. Ved at lytte til deres behov, bekymringer og forhåbninger kan enkeltpersoner fremme forståelse, opbygge tillid og skabe platforme for samarbejde. Dette engagement fremmer en følelse af tilhørsforhold og empowerment blandt lokalsamfundets medlemmer og sikrer, at deres stemmer bliver hørt, og at deres bidrag bliver værdsat.

1. Ethnocentrisme vs Kulturrelativisme:

Hvad er ethnocentrisme?

Ethnocentrisme er et hvidt baseret trossystem, hvor individer ser deres kulturelle gruppe som overlegen i forhold til andre. Det indebærer at evaluere og bedømme andre kulturer udelukkende baseret på ens egen kulturs standarder, værdier og praksis. Dette perspektiv fører ofte til forudindtagede fortolkninger og bedømmelser af samfund eller grupper, der ikke er i overensstemmelse med ens kulturelle normer.



Etnocentrisme får folk til at opfatte deres egen kultur som den målestok, som alle andre skal måles op imod. Det udbreder ideen om, at deres livsstil i sigens natur er overlegen eller "korrekt" sammenlignet med andre kulturelle praksisser. Derfor kan kulturer, der afviger fra deres normer, blive betragtet som mærkelige, underlegne eller endda primitive.

Personer med et etnocentrisk perspektiv mangler ofte forståelse for rigdommen og mangfoldigheden i andre kulturer. I stedet for at forsøge at forstå og lære af forskellige kulturelle perspektiver, kan de afvise eller se helt bort fra dem. Denne tankegang kan føre til misforståelser, stereotyper og et begrænset verdensbillede.

For at overvinde etnocentrisme er det afgørende at fremme kulturel bevidsthed og uddannelse. Ved at opmuntre folk til at lære om forskellige kulturer og fremme åbenhed og empati over for forskellige perspektiver kan man udvide forståelsen og respekten for kulturel mangfoldighed. Opmuntring til interkulturelle udvekslinger og interaktioner hjælper yderligere med at udvikle gensidig forståelse og påskønnelse.

Hvad er kulturel relativisme?

Kulturel relativisme er en tilgang, der prioriterer at forstå og analysere skikke og overbevisninger i den enkelte kulturs kontekst og undgå at påtvinge en kulturs normer på en anden. Den anerkender, at mange samfund har unikke skikke, overbevisninger og livsstile, og søger at forstå dem uden at dømme deres moral.

Ifølge teorien om kulturel relativisme har enhver kultur værdi og bør forstås i sammenhæng med sin egen tid. Den afviser idéen om, at en kultur grundlæggende er bedre end en anden, og afholder sig fra at evaluere eller sætte kulturelle skikke i kontrast til andre kulturer. Folk, der indtager dette synspunkt, sigter mod at respektere kulturel variation uden at tvinge deres normer ned over andre.

Kulturel relativisme letter en dybere forståelse af andre kulturelle synspunkter og skikke, hvilket resulterer i mere betydningsfulde udvekslinger og samarbejdsbestrebelse mellem heterogene samfund. Den fremmer tolerance over for kulturelle forskelle, hvilket mindsker fejkommunikation og tvister, der skyldes fejlagtige fortolkninger eller fordomsfulde konklusioner.

Folk, der støtter kulturel relativisme, er nødt til at udvikle en holdning, der værdsætter og respekterer andre menneskers kulturelle synspunkter. Det indebærer at indse, at alle kulturer er forskellige, og at hver enkelt kulturs værdier, overbevisninger og skikke skal fortolkes inden for en kulturel kontekst. Ved at opdyrke en holdning præget af empati og åbenhed kan man få en større forståelse for kulturel mangfoldighed.



V. Dimensioner af identitet

Kompetencerammen i STOP-RACISM-projektet sigter mod at omfatte en bredere og mere inkluderende forståelse af identitet. Identitet, i al sin kompleksitet, spiller en afgørende rolle for, hvordan individer interagerer i deres samfund og opfatter verden omkring dem. For at kunne behandle de forskellige facetter af identitet grundigt, er dette afsnit opdelt i tre dele: Personlig/psykologisk/følelsesmæssig identitet, juridisk identitet og kulturel identitet. Hver af disse dimensioner bidrager til dannelsen af ens selvfølelse og informerer om deres interaktioner og oplevelser i et multikulturelt miljø.

Personlig/psykologisk/følelsesmæssig identitet

I kompetencerammen lægges der stor vægt på personlig, psykologisk og følelsesmæssig identitet. Dette afsnit reflekterer over, hvordan unge udvikler en forståelse af deres identitet i en samfundsmæssig kontekst. Afsnittet sigter også mod at udvikle nøglekompetencer, der gør unge i stand til bedre at forstå og navigere i deres indre landskaber i forhold til den ydre verden.

At udvikle disse kompetencer er særligt vigtigt i vores mangfoldige og sammenkoblede samfund, hvor individer konstant forhandler om deres personlige og sociale identitet. Ved at fokusere på disse aspekter søger rammen at give unge mennesker de værktøjer, de har brug for til kritisk at evaluere deres plads i samfundet, udvikle modstandsdygtighed over for negative samfundsmæssige påvirkninger og fremme en følelse af tilhørsforhold, der overskrider kulturelle grænser.

Lad os nu analysere de specifikke afsnit:

1. Selvbevidsthed i samfundet:

Kompetence: Kritisk selvrefleksion

Denne kompetence indebærer evnen til kritisk at reflektere over sine tanker, følelser og adfærd i en samfundsmæssig kontekst. Det omfatter en forståelse af, hvordan samfundets normer og værdier påvirker den personlige identitet og selvopfattelse. For eksempel kan en kompetencefokuseret aktivitet involvere dagbog øvelser, hvor de unge reflekterer over, hvordan samfundets budskaber har formet deres syn på succes og personligt værd. Hvordan man udvikler sig: Deltag i reflekterende praksisser som at skrive dagbog, mindfulness-øvelser eller guidede selvrefleksion sessioner. Disse aktiviteter opfordrer folk til at overveje deres egne tanker, følelser og handlinger i sammenhæng med samfundets indflydelse. Guidede diskussioner, der udfordrer deltagerne til at analysere, hvordan deres livsvalg og selvopfattelse er formet af eksterne faktorer som medier og kulturelle normer, kan være særligt effektive.

Kompetence: Modstandsdygtighed over for samfundsmæssige stereotyper



Funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only and do not necessarily reflect those of the European Union or the European Education and Culture Executive Agency (EACEA). Neither the European Union nor EACEA can be held responsible for them.



At opbygge modstandsdygtighed over for samfundsmæssige stereotyper gør det muligt for enkeltpersoner at opretholde et sundt selvbillede i lyset af eksternt pres. Det inkluderer at genkende og modstå negative stereotyper og samfundsmæssige forventninger. Rollespilsscenerier, hvor de unge øver sig i at reagere på stereotype antagelser, kan være en effektiv måde at udvikle denne kompetence på. Hvordan man udvikler det: Undervisningstekster, der afslører og afliver almindelige stereotyper. Rollespilsøvelser og scenariebaseret læring kan hjælpe unge med at øve sig i at reagere på og modstå samfundets pres og stereotyper. Derudover kan modstandsdygtighed opbygges gennem vejledning af unge i at forstå og overvinde samfundsmæssige udfordringer.

2. Følelse af tilhørsforhold:

Kompetence: Udvikling af inkluderende interpersonelle relationer

Denne kompetence handler om at opbygge forbindelser, der fremmer en følelse af at høre til. Det involverer de færdigheder, der er nødvendige for at skabe inkluderende og støttende sociale netværk. Aktiviteterne kan omfatte gruppeprojekter eller diskussioner, der tilskynder til at dele og værdsætte forskellige baggrunde og erfaringer. Hvordan man udvikler det: Gruppeaktiviteter, der fremmer teambuilding og gensidig respekt blandt forskellige deltagere. Samarbejdsprojekter, hvor unge med forskellige baggrunde arbejder sammen for at øge forståelse og accept.

Kompetence: At navigere i sin kulturelle identitet i mangfoldige grupper

Denne kompetence gør det muligt for den enkelte at føle et tilhørsforhold, samtidig med at man respekterer og værdsætter andres forskellighed. Praktiske anvendelser kan involvere kulturelle udvekslingsprogrammer eller peer-mentoring-initiativer, der fokuserer på at dele og forstå forskellige kulturelle identiteter. Hvordan man udvikler det: Platforme til kulturel udveksling, såsom diskussionsfora, kulturelle fordybelsesprogrammer eller internationale ungdomstopmøder. Disse platforme kan give unge mulighed for at dele deres kulturelle baggrunde og lære om andre, hvilket hjælper dem med at navigere og bekræfte deres identiteter i en multikulturel kontekst.

Juridisk identitet

Dimensionen juridisk identitet i kompetencerammen fokuserer på at forstå, hvordan ens juridiske status hænger sammen med følelsen af at høre til og være inkluderet i samfundet. For unge er det afgørende at forstå dette forhold, da det påvirker deres evne til at få adgang til rettigheder, ressourcer og muligheder. Her er nogle af de kompetencer, der skal udvikles:



Kompetence: Forstå effekten af juridisk status

Fokuserer på at anerkende, hvordan en persons juridiske status kan påvirke deres adgang til samfundsmæssige fordele og rettigheder, såsom uddannelse, sundhedspleje, beskæftigelse og retssager.

Hvordan man udvikler: Uddannelsesartikler, der beskriver, hvordan juridisk identitet påvirker adgangen til forskellige samfundsgoder, såsom uddannelse, sundhedspleje og stemmeret. Artikelsamlingen bør indeholde scenarier fra det virkelige liv, der illustrerer de praktiske implikationer af juridisk identitet i dagligdagen. For eksempel kan aktiviteter, hvor unge navigerer i forskellige bureaukratiske processer, forbedre deres forståelse af disse spørgsmål.

Kompetence: Fortalervirksomhed for juridisk inklusion

At give unge mulighed for at advokere for inkluderende juridiske praksisser og politikker, der sikrer lige rettigheder og beskyttelse for enkeltpersoner uanset deres juridiske status.

Hvordan man udvikler sig: Unge, der engagerer sig i fortalervirksomhedsprojekter eller kampagner, der har til formål at fremme rettighederne for personer med forskellig juridisk status, kan være en stor hjælp. Unge kan f.eks. deltage i FN-konferencer, slutte sig til fortalergupper eller engagere sig i samfundstjenesteprojekter, der arbejder med marginaliserede samfund. Denne praktiske erfaring kan hjælpe dem med at forstå de barrierer, som enkeltpersoner står over for baseret på deres juridiske status, og vigtigheden af juridisk inklusion.

Kompetence: Navigere i juridisk identitet i multikulturelle samfund

Forstår kompleksiteten og udfordringerne ved at opretholde en juridisk identitet i forskellige kulturelle sammenhænge og fremhæver samspejlet mellem juridisk status og kulturel integration.

Hvordan man udvikler det: Skab muligheder for interaktion med juridiske fagfolk og samfundsledere, der beskæftiger sig med multikulturelle juridiske spørgsmål. Paneldiskussioner og involvering i samfundscentre kan give praktisk indsigt i, hvordan en juridisk identitet former ens plads i et multikulturelt samfund.

Kompetence: Rettighedsbevidsthed og juridisk viden

Øge kendskabet til borger- og menneskerettigheder, fremme en forståelse af personlige rettigheder og ansvar i en juridisk ramme, hvilket er afgørende for et informeret medborgerskab.

Hvordan man udvikler: Undervisningsmateriale, der fokuserer på borgerrettigheder, menneskerettigheder og juridiske færdigheder, og som er skræddersyet til et ungt publikum. Brug af digitale platforme som apps eller onlinekurser, der underviser i juridiske rettigheder og ansvar på en engagerende måde, kan også være en fordel.



Kulturel identitet

Kulturel identitet er en vigtig del af STOP-RACISM-kompetencerammen. Dette afsnit er opdelt i to underafsnit, der hver især fokuserer på forskellige aspekter af kulturel identitet og deres indvirkning på unge. Lad os se nærmere på hver del:

1. Indflydelse af kultur, nationalitet, race, etnicitet, køn, religion på kollektiv viden og fortælling:

Dette underafsnit dykker ned i forståelsen af, hvordan forskellige facetter af en persons identitet, såsom deres kultur, nationalitet, race, etnicitet, køn og religion, former deres opfattelse af verden og bidrager til den kollektive fortælling i et samfund. Det udforsker, hvordan disse identitetsaspekter påvirker den kollektive viden, værdier og overbevisninger i forskellige grupper, og hvordan de spiller en rolle i at skabe en følelse af tilhørsforhold og inklusion i et samfund. Fokus er på at anerkende og værdsætte de forskellige identitetsgruppers bidrag til den fælles samfundsfortælling.

Hvordan man udvikler:

Engagement i kulturelle udforskningsaktiviteter: Unge kan deltage i aktiviteter som kulturelle udvekslingsprogrammer, workshops og seminarer, der eksponerer dem for forskellige kulturelle fortællinger og historier. Det kan hjælpe dem med at forstå, hvordan forskellige aspekter af identitet (som race, køn og religion) former kollektiv viden og samfundsmæssige fortællinger.

Diskussionsfora og historiefortællingssessioner: Tilskynd de unge til at deltage i fora, hvor de kan dele deres egne erfaringer og lytte til andres. Dette kan omfatte historiefortællingssessioner, der fokuserer på personlige fortællinger relateret til kulturel identitet, hvilket fremmer en dybere forståelse af forskellige perspektiver.

Analytiske øvelser: Aktiviteter, der involverer analyse af medierepræsentationer, historiske tekster og aktuelle begivenheder fra flere kulturelle perspektiver. Disse øvelser hjælper de unge med at forstå, hvordan forskellige identitetsfaktorer bidrager til samfundsmæssige forestillinger og opfattelser af tilhørsforhold.

2. Etnisk socialisering:

Etnisk socialisering refererer til den proces, hvorigennem individer lærer om de normer, værdier, den adfærd og kulturarv, der er forbundet med deres etniske gruppe. Dette underafsnit fokuserer på, hvordan unge mennesker tilegner sig og internaliserer de kulturelle normer og værdier i deres etniske samfund, og hvordan dette påvirker deres følelse af identitet og tilhørsforhold. Det ser også på, hvordan det at leve i multikulturelle samfund påvirker den etniske identitetsdannelse, og hvor



vigtigt det er at forstå og respektere forskellige etniske baggrunde for at fremme inklusion og reducere kulturelle misforståelser.

Hvordan man udvikler:

Frivilligt arbejde i lokalsamfundet: Opmuntre unge til at deltage i kulturelle begivenheder i deres eget og andre etniske samfund. Denne eksponering hjælper dem med at forstå nuancerne i etnisk socialisering og dens indvirkning på identiteten.

Undervisningsmateriale om etnisk mangfoldighed: Materiale, der fokuserer på forskellige etniske gruppers historie, traditioner og bidrag, kan være nyttigt. Det bør også adressere stereotyper og misforståelser og give et afbalanceret billede af etniske identiteter.

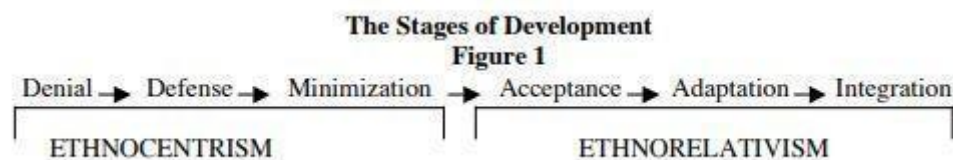
VI. Interkulturelle kompetencer

Dette afsnit indeholder korte indledende beskrivelser af et udvalg af interkulturelle kompetencer og forslag til, hvordan disse interkulturelle kompetencer kan udvikles. Det er dog vigtigt at bemærke, at for at interkulturel kompetence kan udvikles, skal tre hovedområder adresseres: (1) identitetsudvikling, (2) læring om kulturelle forskelle og (3) brobygning eller tilpasning af adfærd med forskellige grupper gennem erfaringer (f.eks. refleksion) (Wiersma-Mosley et al., 2023). Derfor skal dette afsnit ses som en del af udviklingen af kompetencerne og ikke som et komplet end-to-end-værktøj.

Forbedring af interkulturel sensitivitet

Hvordan styrker man interkulturel sensitivitet?

Dr. Milton J. Bennett skabte The Development Model of Intercultural Sensitivity (DMIS) som en ramme til at forklare, hvordan mennesker oplever og engagerer sig i kulturelle forskelle (Bennett, 2017). DMIS-modellens kontinuum strækker sig fra etnocentrisme til etnorelativisme.



Figur 1: Faserne i udviklingsmodellen for interkulturel sensitivitet (DMIS) by Bennett, 2017)



DMIS-modellen består af seks (6) kategorier, der spænder fra den mest etnocentriske konstruktion, "benægtelse", til den mest etnorelativ konstruktion, "integration". Modellen kan bruges til at identificere, hvor på kontinuummet en person befinder sig, så de rette pædagogiske tiltag kan sættes i værk for at fremme udviklingen (M. J. Bennett, 2017).

De vigtigste karakteristika for hver kategori er som følger:

Fornægtelse	Forsvar	Minimering	Accept	Tilpasning	Integration
Ens egen kultur er den eneste rigtige. Mønstre af overbevisninger, adfærd og værdier opleves som ubestridelige.	I stand til at bemærke kulturelle forskelle, men ikke på en kompleks måde. lagttagelser af kulturelle forskelle omfatter ofte negative stereotyper.	Mennesker er i bund og grund ens på måder, der kan forklares med ens egen kulturelle overbevisning.	Ens egen kultur er blot et af mange lige så komplekse verdensbilleder.	Oplever verden, "som om" man deltager i en anden kultur.	Ens oplevelse af sig selv udvides til at omfatte bevægelsen ind og ud af forskellige kulturelle verdenssyn.

Tabel 1: Nøglekarakteristika (Caldararu et al., 2021)

Bennett beskriver også, hvordan en person kan bevæge sig fra en kategori til en anden, som vist i tabel 2.

Fornægtelse	Forsvar	Minimering	Accept	Tilpasning
At bevæge sig fremad indebærer at begynde at se andre på mere specifikke og komplekse måder. Det kan ske gennem personlige interaktioner med andre fra forskellige kulturer.	At bevæge sig fremad er at anerkende fællestæk - lige menneskelighed og fælles værdier. Når det er opnået, kan en mere kompleks forståelse af forskelle begynde at udvikle sig.	At bevæge sig fremad betyder at udvikle kulturel selvbevidsthed eller erkende, at alle ens overbevisninger, adfærd og værdier er blevet påvirket af den kontekst, de blev socialiseret ind i.	At bevæge sig fremad betyder at acceptere, at værdier er relative til kultur. Det gør det muligt at opleve verden som organiseret af forskellige værdier. Accept betyder at tage en anden kulturs perspektiv uden at miste sit eget perspektiv.	At komme videre betyder at forene en "autentisk" identitet med det faktum, at man kan opfatte og opføre sig på kulturelt forskellige måder og stadig være sig selv.

Tabel 2. Aktivitet med udfordrende opgaver (Caldararu et al., 2021). For en mere detaljeret og dybdegående beskrivelse, se (Bennett, 2017).



Der er flere måder at udforske kulturelle forskelle på og blive klogere på. Her finder du et par forslag/eksempler på sådanne aktiviteter:

- Læs bøger af forfattere med en anden baggrund end din egen. Vælg emner relateret til race, klasse, køn eller etnicitet.
- Bliv ved med at lære. Livslang læring er gavnlig på mange måder. Vælg kurser, workshops osv., der fokuserer på kulturelle emner eller interkulturel kommunikation.
- Deltage i kulturelle udvekslingsprogrammer. Lær andre om deres kulturer, skikke, traditioner og værdier.
- Sprogudveksling. Når man lærer et nyt sprog, lærer man også modersmålets kultur.

Udvikling af interkulturelle kommunikationsevner

Hvordan kan man træne og udvikle interkulturel kommunikation?

Udvikling af interkulturelle kommunikationsevner er en kompleks læringsproces. Interkulturel kommunikation består af mange komponenter. Ifølge Janet Bennett er der tre måder at opdyrke interkulturelle kommunikationskompetencer på: at fremme holdninger, der motiverer os, at opdage viden, der informerer os, og at udvikle færdigheder, der gør os i stand til det (Bennett, 2009).

Disse tre måder korrelerer med de nøglekomponenter, der er nødvendige for interkulturel kommunikationskompetence, som blev nævnt i det foregående afsnit.

Man kan opbygge interkulturelle kommunikationskompetencer gennem erfaringsbaseret læring og reflektiv praksis. Så med andre ord, for at kunne træne og udvikle interkulturel kommunikation, skal personen træne sin kulturelle sensitivitet og udvikle sin viden om kommunikation generelt. Som med andre kompetencer er det vigtigt at få erfaring fra det virkelige liv og reflektere over oplevelsen bagefter for at kunne udvikle færdigheden.

Fremme af interkulturelle interaktioner

Hvordan kan du fremme interkulturelle interaktioner?

Interkulturelle interaktioner kan fremmes ved at øge personens motivation for at lære mere om (en) kultur. Vi har allerede været inde på motivation, da vi diskuterede både interkulturel sensitivitet og interkulturel kommunikation.



Spørgsmål, du kunne stille, som kunne vække nysgerrighed og dermed motivation, kunne være noget i stil med:

- "Hvad er lighederne mellem de to kulturer?"
- "Hvad er den mest populære musik/tv-serie osv. i nævnte kultur?"
- "Er der nogle interessante traditioner i forbindelse med X-begivenheden?"
- "Hvad er de traditionelle retter?"
- "Har de sko på indendøre?"
- Etc. etc.

Disse spørgsmål kan besvares ved at gå gennem medierne eller ved at spørge en person fra den kultur, du er nysgerrig på. At lære mere om kulturen kan mindske usikkerheden om den pågældende kultur og dermed gøre det lettere at engagere sig i disse interkulturelle interaktioner (Bennett, 2004; Nolan et al., 2022).

VII. Anti-racistisk adfærd

I den sidste del af rammen vil vi udforske emnet antiracistisk adfærd og fokusere på nøglekompetencer, som man skal have for at forbedre sig selv, og identificere viden, holdninger og færdigheder, som man kan tilegne sig. Antiracisme betyder, at man aktivt går ind for og bekæmper strukturel uretfærdighed, raceundertrykkelse og systemiske gruppepræferencer. Antiracistiske kompetencer udspringer af kulturelle kompetencers manglende evne til at bekæmpe og udfordre racisme, mener nogle forfattere (Page, 2021). Mens kulturelle kompetencer omfatter en forståelse af og en evne til at deltage i et multikulturelt miljø på en vellykket og integrerende måde, mangler de en kritisk og aktiv linse, der ikke tager fat på konfrontationen med magtdynamikker, der opretholder racisme og diskrimination.

“Det er ikke muligt at tale om forskelle uden også at adressere racemæssig uretfærdighed, og hvordan konstruktioner af kulturelle grupper bruges til at opretholde hvidt overherredømme”

(Holliday, 2010, p.5. (oversat til dansk), 2021)

Faktisk har nogle kritikere betragtet uddannelse i multikulturel kompetence som en form for undertrykkelse, da det indebærer "et skift væk fra racemæssig ekskluderende praksis baseret på biologi til praksis baseret på kulturer" (Hanover Research, 2020, s. 9). Det er veldokumenteret, at arven fra kolonialismen er fremherskende i nutiden, og at racismens cyklus opretholdes af hvide overherredømmeideologier og ikke motiveres af kulturelle identitetsforskelle (Nogueira, 2013; Page, 2021). Selvom race ikke eksisterer biologisk, former raceidentitet vores oplevelser.



“Race betyder noget... på grund af den vedvarende racemæssige ulighed i samfundet - en ulighed, der ikke kan ignoreres.”

-Justice Sonya Sotomayor, United States Supreme Court (oversat)

Racisme kan være individuel og mellem menneskelig, men er også veletableret i institutioner og i systemet. Statistiske beviser viser løbende den undertrykkelse og de ulemper, som forskellige etniske grupper står over for, når det gælder adgang til sundhed, bolig, uddannelse, beskyttelse og retfærdighed, beskæftigelse og kulturel, politisk og borgerlig deltagelse (Den Europæiske Unions Agentur for Grundlæggende Rettigheder, 2018), som alle er indikatorer for et liv af kvalitet og med værdighed i overensstemmelse med Verdenserklæringen om Menneskerettigheder (United Nation Centre for Human Rights, 1948). Desuden er politibrutalitet og magtmisbrug motiveret af fordomme meget fremherskende i Europa (Nwabuzo, 2021). Det er derfor afgørende at udvide interkulturelle kompetencer, tilgange og træning til en antiracistisk komplementær ramme.

At være antiracistisk

Bonnet (1996, citeret i Woolverton & Marks, 2022) definerer antiracisme som en kognitiv og adfærdsmæssig kamp for at konfrontere, udfordre og arbejde for at eliminere racisme på flere niveauer. Der er enighed om, at en antiracistisk adfærd kræver en bevidst indsats, en livslang ydmyghedsfilosofi og bevidst handling for at fremme ændringer i det politiske, økonomiske og sociale liv med det formål at give alle mennesker lige muligheder (Williams et al., 2022). Det indebærer anerkendelse af egne privilegier, egen magt og fordomme, værdsættelse af hver enkelt gruppes individualitet og udfordring, modstand og konfrontation af de handlinger, som systemet med racediskrimination udviser.

Antiracistiske teoretikere har gennem årene opstillet en række interne og kognitive strategier, som er nødvendige for at engagere sig i mere eksterne og adfærdsmæssige strategier (Woolverton & Marks, 2022). I bestræbelserne på at udvikle en integrativ model for udviklingen af antiracistisk adfærd identificerede Woolverton & Marks (2022) kognitive, psykologiske og adfærdsmæssige faktorer, der udgør en antiracistisk adfærd. Her fremhæves viden om hvid identitet og racisme, skyldfølelse, empati og handlekraft over for sagen som prædiktorer og mediatorer for en antiracistisk adfærd.

På baggrund af de tilgængelige rammer for antiracistisk træning, antiracistiske rammer, antiracistiske adfærdsmodeller og antiracistiske metoder blev tre (3) nøglekompetencegrupper identificeret som iboende for en antiracistisk personlig adfærd: I) Relation inden for; II) Antiracistisk afsløring og III) Bevidst handling (figur 3).



Figur 3. Undergrupper af en antiracistisk adfærd: Relationer inden for, antiracistisk diskurs og bevidst handling.

Indre forhold

Dette sæt kompetencer tager udgangspunkt i en mere metakognitiv tilgang til antiracisme, herunder kognitive, psykologiske og adfærdsmæssige faktorer, der både forudsiger og formidler en antiracistisk adfærd. Det er centreret omkring kritisk bevidsthed og refleksion over egne fordomme og hvid identitet, og hvordan disse er en del af den onde cirkel, der opretholder racisme (Osta & Vasquez, n.d.).

Viden

Komponenter: Etnisk socialisering; magtrelationer; racehistorie, diskrimination og arven fra kolonialismen; intersektionalitet og magtrelationer; raceidentiteter; hvid identitet

- Er bevidst om definitionen af race (dvs. en social konstruktion)
- Anerkender hvide privilegier
- Forstår, hvordan racisme fungerer i individuelle, interpersonelle, institutionelle og strukturelle dynamikker.
- Anerkender, at racisme er en intersektionel oplevelse
- Forstår de forskellige former for privilegier og magtdynamikker



- Forstår virkningen af race-etnisk socialisering, og hvordan den adskiller sig fra etnicitet til etnicitet - I hvide familier er "egalitærstrategien" f.eks. mest anvendt ("ideen om, at vi alle er en lykkelig familie").
- Anerkender egen position, magt og privilegier, især i forhold til egne racemæssige og etniske identiteter.
- Genkender egne bias, stereotyper og fordomme i nonverbal og verbal adfærd (dvs. sprog).
- Er bevidst om sin position i forhold til racisme

Holdninger

Komponenter: Ydmyghed, villighed, åbenhed, globalt udsyn

- Er åben og accepterer ekstern kritik
- Er motiveret til at gøre det bedre og lære mere
- Respekterer andre kulturer og etniciteter
- Udforsker historien og mønstrene i magtubalancer og diskrimination
- Søger en forståelse af deres rolle i historien om racisme (vs. i stedet for at antage den)

Færdigheder

Komponenter: Kritisk tænkning, metakognition, ansvarlighed, følelsesmæssig regulering, kognitiv fleksibilitet

- Navigerer i betydningen forbundet med at være hvid
- Reflekterer over ens erfaringer forbundet med at være hvid (dvs. individualisme)
- Undskylder og tager ansvar for fejl og mikroaggressioner
- Regelmæssige selvransagelser af deres holdninger og adfærd
- Øvelser i selvransagelse af ens kulturelle fordomme
- Undersøger sine egne værdier og overbevisninger
- Vurderer andre synspunkter og erfaringer
- Er i stand til at identificere kulturel adfærd og overbevisninger forbundet med at være hvid



- Er i stand til at tolerere skyldfølelse over at være hvid
- Er i stand til at omdanne skyldfølelser til motivation for at skabe forandring
- Er i stand til at tage perspektiver fra farvede personers erfaringer

RELATION INDEN FOR FÆRDIGHEDSNIVEAU	
FUNDAMENTAL	
Jeg kan:	Anerkende min uvidenhed og erfaring med emnet
	Undskylde og reflektere over mine mikroaggressioner og mangel på racistisk bevidsthed.
INTERMEDIATE	
Jeg kan:	Anerkende, at race ikke kan adskilles fra racisme, magtspørgsmål og kontrol.
	Identificere, hvilke aspekter af hvid overherredømmeidentitet, der er indgroet i min kultur.
ADVANCERET	
Jeg kan:	Anerkende mit eget bidrag til at fastholde racisme
	Bruge mine skyldfølelser til antiracistiske handlinger
	Anerkende mine egne privilegier og svagheder

Antiracistisk diskurs

Denne underklynge fokuserer mere nuanceret på kompetencer, der udfordrer sproglige og kommunikative praksisser, som skjuler eller skaber social ulighed og diskrimination. Racistisk diskurs spiller en nøglerolle i reproduktionen af dominanssystemet, ofte maskeret af nationale identitetsideologier og motiver. Denne diskurs skildres ofte ved brug af nedsættende og undertrykkende verbale betegnelser som "ofre", "svage", "andre", "hjælpeløse", hvilket gør racismen mindre bevægelig og mere flydende (van Dijk, 2022). Da den kommunikerer gennem vores sprog, lever den racistiske diskurs i vores forventninger, i vores relationer, i vores valg, i vores mediefærd og så videre.

Antiracistisk diskurs er derfor enhver tilgang, der sigter mod at støtte lighed og menneskerettigheder gennem brug af sprog og kommunikation. Denne undergruppe omfatter et sæt af viden, holdninger og færdigheder, der gør det muligt for en person at kommunikere værdier og overbevisninger om lighed, inklusion og mangfoldighed mere flydende.



Viden

Komponenter: Undertrykkelsens og modstandens historie, antiracismebevægelsen, forskellige former for racisme (individuel, interpersonel, institutionel, strukturel, mikroaggressioner); intersektionalitet og magtrelationer; mediekendskab;

- Forstår opretholdelsen af racisme gennem diskursen om individualisme (vi er alle forskellige - alle har en oplevelse) og universalisme (vi er alle ens - alle har den samme oplevelse).
- Forstår forholdet mellem strukturel racisme og diskursstrukturer
- Er bevidst om de forskellige manifestationer af racistiske diskurser og deres konsekvenser (f.eks. racedaltonisme).
- Er opmærksom på virkningen af homogene kategorier (dvs. henviser til romaer generelt)
- Er bevidst om mediernes bidrag til racemæssig ulighed ved at undertrykke positiv information og fremme negativ information om forskellige etniske grupper i deres ordvalg, metaforer (f.eks. ankomst vs. invasion af flygtninge) osv.
- Er klar over, at søgeresultater, aktivitet på sociale medier og anbefalinger af indhold på internettet ikke er fri for fordomme og ofte afspejler brugerens egne fordomme og et undertrykkende system (dvs. manglende repræsentation i mediebilledet; historiefortælleren er ikke en farvet person, der leder efter information i overensstemmelse med sin egen overbevisning ...)
- Bevidst om virkningen af digitale algoritmer (dvs. filterbobler) og kunstig intelligens til at opretholde diskrimination og fordomme (dvs. i jobrekrutteringssammenhænge kun at udvælge hvide kandidater baseret på kandidatens foto).
- Er opmærksom på den manglende repræsentation af farvede personer og deres erfaringer i diskursaktiviteter (f.eks. i journalistik, i offentlige taler, i politik, i uddannelse...)

Holdninger

Komponenter: ydmyghed; åbent sind; empati; nysgerrighed

- Tager sig tid til at sætte sig ned og lytte til forskellige grupper
- Er åben for at lære og interagere med etnisk mangfoldighed
- Accepterer andre perspektiver og erfaringer og justerer sit kognitive begrebskort
- Ivrig efter at lære fra eksperterne
- Afviser essentialisme og fejlagtige påstande om iboende menneskelige forskelle



Færdigheder

Komponenter: kritisk tænkning; kommunikationsevner; digitale færdigheder; kognitiv fleksibilitet

- Skaber muligheder for farvede menneskers stemme ved hjælp af bottom-up-tilgange
- Diskuterer race, hvide privilegier, hvid identitet og racisme
- Bruger inkluderende sprog (f.eks. underudviklet vs. overudnyttet)
- Skelner mellem fakta og populistiske, overdrevent generaliserede og sensationelle billeder/titler/overskrifter og nyheder.
- Er i stand til at skelne mellem fakta og meninger
- Er i stand til at identificere diskurser baseret på fortællinger om hvid overherredømme (dvs. antisemitiske)
- Leder efter forskellige kilder til information
- Udvælger information, der udsendes af farvede mennesker
- Bruger repræsentative billeder, oplevelser og tekster
- Formulerer og anvender racismens historiske kontekst og forstår den aktuelle virkelighed i farvede samfund.

ANTIRACISTISK BESKRIVELSE AF FÆRDIGHEDSNIVEAU	
FUNDAMENTAL	
Jeg kan:	Vær venlig, respektfuld og høflig over for mennesker med forskellige baggrunde.
	Effektivt at kontekstualisere holdninger, adfærd og forventninger hos undertrykte og ikke-undertrykte grupper.
	Undgå kontakt med information eller personer, som jeg ved er racistiske og indlejret i magtforhold.
	Bed eksperterne om en mulighed for at diskutere (ikke debattere).
INTERMEDIATE	
Jeg kan:	Giv prioritet til farvede menneskers stemmer
	Adressere race på en ikke-additiv, ikke-neutral eller ikke-tokeniseret måde.
	Søg efter farvede menneskers fortællinger
ADVANCERET	
Jeg kan:	Udforsk baggrunden for hver tekst ved at sætte dem ind i en social og historisk kontekst.
	Analysere de eksterne relationer, der styrer produktionen og brugen af teksten.
	Identificere passende antiracistiske ressourcer og henvise kammerater til antiracistiske tekster, forfattere, bøger, hjemmesider osv.
	Fremme sproglig og kulturel heterogenisering



Bevidst handling

Antiracisme kræver, at man tænker, handler og advokerer på måder, der udfordrer racisme fra mikro- til makrosystemer. Den sidste klynge involverer en mere fortalende og proaktiv tilgang til racisme og det sidste sæt kompetencer, der udgør Antiracist Behaviour.

Viden

Komponenter: Antiracismens historie og teorier; viden om forfatningsmæssige rettigheder; national lovgivning; nationale og internationale handlingsplaner for forebyggelse og bekæmpelse af racisme og diskrimination; nationale og internationale støtteprogrammer og projekter; socialt iværksætter; netværksarbejde.

- Anerkender indbyrdes sammenhænge og den strukturelle forandring, der er nødvendig for at tackle racisme og kolonialismens arv.
- Er bevidst om fortællingerne bag den antiracistiske bevægelse
- Anerkender, at racisme ikke er et "du"-problem, men et "vi"-problem
- Er bevidst om, hvad der skal til for at udvikle sociale projekter (behovsdiagnose, kortlægning af ressourcer og finansieringsmuligheder)
- Er opmærksom på, hvad lokale og regionale institutioner og samfund gør for at forebygge og bekæmpe diskrimination: *Har de nogen planer? Gennemfører de dem i praksis?*
- Kender organisationer, bevægelser, forfattere og beslutningstagere, der er engagerede og fortalere for sagen.

Holdninger

Komponenter: globalt udsyn, engagement, ansvar, ydmyghed

- Føler et fælles ansvar for folks rettigheder
- Er bevidst om at skabe retfærdighed
- Føler ansvar for at engagere sig og gøre tingene bedre for samfundet
- Ser den antiracistiske bevægelse som en allieret - ikke en helt eller en leder

Færdigheder

Komponenter: kommunikative færdigheder, digitale færdigheder, metakognitive færdigheder, problemløsningsfærdigheder; kritisk tænkning;

- Holder politikker og institutioner ansvarlige
- Er i stand til at identificere uenigheder og uoverensstemmelser mellem lovgivning, politikker, nationale planer og data
- Ved, hvordan man kontakter og vedligeholder støttende netværk
- Forhører sig om aktuelle politikker og praksisser, der reproducerer og opretholder ulige muligheder
- Udtrykker bekymring over racistisk forudindtaget praksis
- Deltager i ledergruppe eller udvalg
- der arbejder med emner relateret til race, etnicitet, diskrimination og/eller segregering
- Ved, hvordan man implementerer sociale projekter (behovsdiagnose, kortlægning af ressourcer og finansieringsmuligheder)
- Tager risici ved at påpege individuel, interpersonel og institutionel racisme.



- Konfronterer ubehagelige eller skamfulde racebaserede emner
- Understøtter konfrontation med systemet i stedet for at navigere i systemet
- Spørger ind til politiske og systemiske praksisser og deres rolle i at fastholde ulemper
- Præsenterer velbegrundede og velovervejede antiracistiske argumenter baseret på beviser
- Tager sig tid til at anerkende repræsentation af mangfoldighed i beslutningstagende organer og institutioner
- Giver offentlig opmærksomhed til spørgsmål om ulighed og uretfærdighed
- Deltager i samtaler/ demonstrationer/ protester mod uretfærdige.

BEVIDST HANDLING FÆRDIGHEDSNIVEAU	
FUNDAMENTAL	
Jeg kan::	Vide, hvem der arbejder mod og for racemæssig uretfærdighed, såvel som bevægelser, NGO'er, forfattere osv.
	Søg efter statistiske data om lige rettigheder og muligheder i relevante kilder.
	Udtrykke min overraskelse eller uenighed over racistiske kommentarer
INTERMEDIATE	
Jeg kan:	Associerer mig selv med en sag og et formål om lige rettigheder og antiracisme.
	Påpege uretfærdigheder og racisme, når jeg ser det uden for mine interpersonelle relationer.
	Bruge mine egne privilegier til at påvirke andre hvide mennesker
ADVANCERET	
Jeg kan:	Udvikle projekter, der har til formål at øge bevidstheden om racisme og diskrimination og fremme lige rettigheder og muligheder for farvede mennesker.
	Opbygge tillid, relationer og netværk, der kan skabe forandring i større skala.

VIII. Konklusioner

At være opmærksom på de forskellige definitioner, og hvilke principper der bør følges omkring dette emne, hjælper med at forstå, hvordan forskellige samfund og ideologier fungerer, hvilket gør det muligt for et mere interkulturelt kyndigt individ at dukke op. Ved at bruge de nationale perspektiver, som konsortiet indsamlede under felt- og skrivebordsundersøgelsen, samt anbefalingerne for hvert land, kan man få et overblik over, hvordan forskellige lande har forskellige behov og problemer i forhold til det interkulturelle spørgsmål, og det kan fungere som retningslinjer for replikation i andre lande. Forståelsen af de forskellige identitetsdimensioner, der findes, understreger behovet for sensitivitet over for forskellige perspektiver. Kernen i rammen, arbejdet med og fokus på interkulturelle kompetencer, skitserer de nøglefærdigheder, der er brug for, og kommer i overensstemmelse med afsnittet om antiracistisk adfærd og de læringsmuligheder, det giver.

Forfattere og teoretikere er enige om, at en del af en antiracistisk adfærd er evnen til at reflektere indeni og evnen til at eksternalisere interne overbevisninger og værdier i menneskerettighedsforkæmpelse. Antiracistisk diskurs spiller en afgørende rolle i denne vej til at udfordre strukturel racisme, da sprog og etnisk socialisering er væsentlige bidragsydere til den



måde, vi ser os selv, de andre og verden omkring os på. Dominerende racistiske fortællinger kombineret med radikaliserede strukturer og forskellige resultater efter race får os til at tro, at farvede mennesker er ringere end hvide, hvilket skaber og opretholder undertrykkende og skadelige associationer (Osta & Vasquez, n.d.) Det er derfor afgørende at omfavne den antiracistiske diskurs i vores daglige bevidste og bevidste indsats for inklusion og mangfoldighed.

Som konklusion må en interkulturel tilgang til bekæmpelse af racisme og fordomme adressere de magtrelationer, der nærer den. Som individer, der navigerer i et evigt interaktivt system, fastholder vi racismen ved ikke at anerkende og benægte forskelle (dvs. raceerfaringer), ved passivt at acceptere og ikke sætte spørgsmålstejn ved den hvide identitets overherredømme-kultur og ved vores manglende proaktivitet over for udfordringen af et ondt system.

For at opsummere fungerer denne ramme som en værdifuld ressource for dem, der navigerer i kompleksiteten i interkulturelle interaktioner. De afsnit, der indgår i denne kompetenceramme, giver et indblik i kompleksiteten i kulturelle interaktioner og fremhæver de færdigheder, man har brug for for at blive mere interkulturel i hverdagen. Så længe der er ulighed, vil forskelle være fremherskende, og farvede menneskers oplevelser vil blive forstærket. Lad os alle være aktive agenter i denne kamp.



Co-funded by
the European Union

Funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only and do not necessarily reflect those of the European Union or the European Education and Culture Executive Agency (EACEA). Neither the European Union nor EACEA can be held responsible for them.



IX. Referencer

Council of Europe, *White Paper on Intercultural Dialogue “Living Together as Equals in Dignity”*, May 2008 https://www.coe.int/t/dg4/intercultural/source/white%20paper_final_revised_en.pdf

IGI Global, *What is Interculturality*, 2021

<https://www.igi-global.com/dictionary/interculturally-relevant-pedagogy/15239#:~:text=The%20word%20interculturality%20refers%20to,%2C%20or%20nationality%2C%20among%20others.>

Ombudsman’s Office (Commissioner for Administration and Human Rights Office), Cyprus *Antiracism Code* 2017, <http://naos.risbo.org/wp-content/uploads/2017/04/Cyprus-antiracism-code.pdf>

Markou G., *Multicultural Approaches and Intercultural Education Teacher Training*. Athens: General Secretariat for Popular Education, 1998

Karava Zacharoula & Charalampous Constantia, *Intercultural Education: Pedagogical Actions and Social Interaction of Children with Immigrant Biography in Cyprus*, April 2022, https://www.researchgate.net/publication/359843572_Intercultural_Education_Pedagogical_Actions_and_Social_Interaction_of_Children_with_Immigrant_Biography_in_Cyprus

CODECA Report from the Center for Social Cohesion, Development and Care (CODECA) for the “Building Structures for intercultural integration in Cyprus” project, April 2022, <https://rm.coe.int/cyprus-baseline-assessment-integration-policies/1680a77b35>

ECRI, *Report on Cyprus (sixth monitoring cycle)*, March 2023, <https://rm.coe.int/ecri-6th-report-on-cyprus/1680aa6876>

Cyprus Ministry of Education, Sport and Youth, *Annual Report (English)*, 2021, https://archeia.moec.gov.cy/mc/605/annual_report_2021_en.pdf

Balmores-Paulino, R. S. (2020). Prejudice. In V. Zeigler-Hill & T. K. Shackelford (Eds.), *Encyclopaedia of Personality and Individual Differences* (pp. 4005–4008). Springer International Publishing. https://doi.org/10.1007/978-3-319-24612-3_1889

Bennett, J. M. (2009). Cultivating Intercultural Competence. In D. K. Deardorff (Ed.), *The Sage handbook of intercultural competence*. Sage.

Bennett, M. J. (n.d.). Intercultural Communication. *IDRIstitute*. Retrieved 4 January 2024, from <https://www.idrinstitute.org/resources/intercultural-communication/>

Bennett, M. J. (2004). Becoming interculturally competent. In *Toward multiculturalism: A reader in multicultural education*.



- Bennett, M. J. (2017). Developmental Model of Intercultural Sensitivity. In Y. Y. Kim (Ed.), *The International Encyclopedia of Intercultural Communication* (1st ed., pp. 1–10). Wiley. <https://doi.org/10.1002/9781118783665.ieicc0182>
- Braslauskas, J. (2021). DEVELOPING INTERCULTURAL COMPETENCES AND CREATIVITY: THE FOUNDATION FOR SUCCESSFUL INTERCULTURAL COMMUNICATION. *Creativity Studies*, 14(1), 197–217. <https://doi.org/10.3846/cs.2021.14583>
- Caldararu, A., Clements, J., Gayle, R., Hamer, C., Varvos, M. M., & Sutankayo, L. (2021). *Improving Intercultural Competence*. <https://openeducationalberta.ca/settlement/chapter/improving-intercultural-competence/>
- Chen, H., & Hu, B. (2023). On the intercultural sensitivity of university students in multicultural regions: A case study in Macao. *Frontiers in Psychology*, 14, 1090775. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1090775>
- Haddad, A. M., Doherty, R. F., & Purtilo, R. B. (2019). *Health professional and patient interaction* (Ninth edition). Elsevier.
- Jensen, I. (2018). *Grundbog i Kulturforståelse* (3.). Samfundslitteratur.
- Laal, M. (2012). Benefits of Lifelong Learning. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 46, 4268–4272. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2012.06.239>
- Lifelong learning. (2024, January 3). <https://dictionary.cambridge.org/dictionary/english/lifelong-learning>
- Nolan, E., Héliot, Y., & Rienties, B. (2022). Encouraging Intercultural Interaction by Cultural Specific Learning Design. *Journal of Studies in International Education*, 102831532211450. <https://doi.org/10.1177/10283153221145083>
- Publisher, A. removed at request of original. (2016). 8.4 Intercultural Communication Competence. <https://open.lib.umn.edu/communication/chapter/8-4-intercultural-communication-competence/>
- Sammen mod racisme i Danmark | Mellemlfolkeligt Samvirke. (2022). <https://www.ms.dk/publikationer/sammen-mod-racisme-i-danmark>
- Smelser, N. J., & Baltes, P. B. (Eds.). (2001). *International encyclopedia of the social & behavioral sciences* (1st ed). Elsevier.



Spencer-Oatey, H., & Franklin, P. (2014). Intercultural Interaction. In C. A. Chapelle (Ed.), *The Encyclopedia of Applied Linguistics* (1st ed., pp. 1–6). Wiley. <https://doi.org/10.1002/9781405198431.wbeal1446>

UNESCO Institute for Lifelong Learning | Institute for Lifelong Learning. (n.d.). Retrieved 5 January 2024, from <https://www.uil.unesco.org/en>

Voci, A. (2014). Negative Stereotypes. In A. C. Michalos (Ed.), *Encyclopedia of Quality of Life and Well-Being Research* (pp. 4308–4310). Springer Netherlands. https://doi.org/10.1007/978-94-007-0753-5_1926

Wiersma-Mosley, J. D., Banton, C., Klein, T., & Hart, S. (2023). Intercultural Competence and Anti-Racism among College Students. *Currents: Journal of Diversity Scholarship for Social Change*, 3(1). <https://doi.org/10.3998/currents.3846>

Aldana, A., Bañales, J., & Richards-Schuster, K. (2019). Youth anti-racist engagement: Conceptualization, development, and validation of an anti-racist action scale. *Adolescent Research Review*, 4(4), 369–381. <https://doi.org/10.1007/s40894-019-00113-1>

DiAngelo, R.J. (2010). *Why can't we all just be individuals? Countering the discourse of individualism in anti-racist education*. *InterActions: UCLA Journal of Education and Information Studies*, 6(1). <https://doi.org/10.5070/D461000670>

European Union Agency for Fundamental Rights (2018). *Second European union minorities and discrimination survey: Being black in the EU*. Publications Office for the European Union. Luxemburg. https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/fra-2018-being-black-in-the-eu_en.pdf

Hanover Research (2020). *From culturally competent to anti-racist: Types and impacts of race-related trainings*. <https://shorturl.at/fmoET>

Laughter, J., & Hurst, H. (2022). Critical Antiracist Discourse Analysis (CARDA). *Urban Education*, 1-25. <https://doi.org/10.1177/00420859221097029>

Nogueira, S.G. (2013). Ideology of White racial supremacy: Colonization and de-colonization processes. *Psicologia & Sociologia*, 25, 23-32. <https://doi.org/10.1590/S0102-71822013000500004>

Office of the United Nation High Commissioner for Human Rights (OHCHR) & United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization (UNESCO) (2003). *Dimensions of racism*. Paris. <https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/Publications/DimensionsRacismen.pdf>

Osta, K., & Vasquez, H. (n.d.). *Implicit bias and structural inequity*. National Equity Project. <https://www.nationalequityproject.org/frameworks/implicit-bias-structural-racialization>



Nwabuzo, O. (2021). *The sharp edge of violence: Police brutality and community resistance of radicalised groups*. European Network Against Racism. Brussels. https://www.enar-eu.org/wp-content/uploads/enar_report_-_the_sharp_edge_of_violence-2.pdf

Page, C. (2021). *Interculturalizing the curriculum*. Kwantlen Polytechnic University. <https://kpu.pressbooks.pub/interculturalizingcurriculum/>

Toraif, N., Augsberger, A., Young, A., Murillo, H., Bautista, R., Garcia, S., Martinez, L.S., & Barnett, K.G. (2021). How to be an antiracist: Youth of color's critical perspectives on antiracism in a youth participatory action research context. *Journal of Adolescent Research*, 36(5), 467-500. <https://doi.org/10.1177/07435584211028224>

van Dijk, T.A. (2022). Critical discourse analysis. In P. Gee & M. Handford (Eds.) *Handbook of Discourse Analysis* (pp. 455-485). Routledge.

United Nation Centre for Human Rights (1948). *Universal Declaration of Human Rights*. <https://www.un.org/en/about-us/universal-declaration-of-human-rights>

Williams, M.T., Faber, S.C., & Duniya, C. (2022). Being an anti-racist clinician. *the Cognitive Behavior*, 15(e19). <https://doi.org/10.1017/S1754470X22000162>

Woolverton, G.A., & Marks, A.K. (2022). An integrative model for the development of anti-racist behavior in white adolescents. *Journal of Adolescent Research*, 1-33. <https://doi.org/10.1177/07435584221091492>