

Spor S

Menneskelige ressourcer

Etnisk minoritetsstress på arbejdsmarkedet

v. **Muneeza Rosendahl**, direktør i foreningen Lige adgang

Faciliteret af **Lise Schmidt Aagesen**, Dansk Standard



Etnisk Minoritetsstress

Dansk Standards

Bæredygtighedsdag 2024

Oplever du...

- At du altid/som oftest repræsenterer en hel gruppe, i stedet for kun dig som individ, på grund af din hudfarve, opfattede race, religion, nationalitet eller etniske minoritetsbaggrund?
- At du i højere grad skal præstere end dine kolleger på din arbejdsplads på grund af din hudfarve, opfattede race, religion, nationalitet eller etniske minoritetsbaggrund?
- At du skal passe ind på arbejdspladsen, i stedet for at kunne opleve at høre til, på grund af din hudfarve, opfattede race, religion, nationalitet eller etniske minoritetsbaggrund?
- At du undgår frokost eller anden social samvær på din arbejdsplads på grund af din hudfarve, opfattede race, religion, nationalitet eller etniske minoritetsbaggrund?
- At du er den eneste/eller en af meget få ansatte på din arbejdsplads med din hudfarve, opfattede race, religion, nationalitet eller etniske minoritetsbaggrund?



The why and purpose of the report



Sikre et fælles sprog for og forståelse af etnisk minoritetsstres



Anbefalinger til danske arbejdspladser om, hvordan de kan forebygge og modvirke etnisk minoritetsstres.



Hvordan gjorde vi:

- Gruppeinterview og 28 individuelle interviews
- Spørgeskemaer udfyldt af 296 respondenter
- Svar baseret på egne oplevelser
- Validationsworkshop med HR/P&C/DEI repræsentanter

Definition

Etnisk minoritetsstres definition:

Etnisk minoritetsstress er defineret som de øgede niveauer og den unikke form for stress, som mennesker med etnisk minoritetsbaggrund oplever. Det kan opstå, når man har en forventning om at blive mødt som værende anderledes (andetgjort) eller set som værende forkert. Det er en vedvarende tilstand, der er socialt baseret.

Hvad forårsager etnisk minoritetsstress?

- **67,8%** har oplevet diskriminerende og racistisk adfærd på deres arbejdsplads
- **59,2%** opleve at skulle yde en ekstra indsats i forhold til deres kollegaer for at blive accepteret og blive en del af fællesskabet på deres arbejdsplads.
- **90,6%** mener, at det skyldes, at de har en anden etnisk eller religiøs baggrund end flertallet på arbejdspladsen.

- Repræsentere alle andre minoriteter; Du er altid ansvarlig for at opføre dig ordentligt, så det ikke afspejler negativt på andre etniske minoriteter
- Sociale arrangementer og frokost
- Mangel på diversitet blandt medarbejdere
- Fordomme og negative forventninger, som ofte viser sig i subtile kommentarer, vittigheder og spørgsmål om deres etniske eller religiøse baggrund

Hvad er konsekvenserne af etnisk minoritetsstress?

- **66,3 %** oplever fysisk ubehag som hovedpine, manglende eller øget appetit, hjertebanken, uro i kroppen og/eller søvnbesvær.
 - **90,1 %** oplever følelsesmæssige reaktioner såsom angst, vrede, tristhed, modløshed, tankemylder, frustration og/eller magtesløshed.
 - **71,6%** oplever relationelle/sociale konsekvenser som manglende lyst til at tale med kolleger, hyppige diskussioner og skænderier med andre på arbejdet, tilbagetrækning og/eller ikke ønsker at være en del af fællesskabet.
- Hyperbevidsthed om, hvordan du handler og opfører dig
 - Mangel på motivation og arbejdsglæde
 - Usikker på din egen faglighed
 - Overtænkning, bekymring, frustration, vrede, skam
 - Bange for at tage fejl og blive set som en, der ikke hører til
 - En indre konflikt og tvivl om, hvorvidt man skal sige fra eller ej

Coping strategier

- Undgå deres kolleger og situationer, hvor den diskriminerede adfærd ofte forekommer. F.eks. ved at spise frokost i bilen eller ikke deltage i sociale begivenheder (flygt reaktion)
- Andre fortæller, hvordan de fryser i situationen og føler sig ude af stand til at handle, hvilket fører til følelser af fortvivlelse, skam og indadvendt irritation (frys reaktion)
- Flere understreger, at de forsøger at passe ind; går med på "joken" i en situation, hvor de bliver mødt med diskriminerende og racistisk adfærd (favne reaktion)

- **KUN 26,1%** har talt med deres arbejdsplads om de negative situationer og reaktioner, de oplever på arbejdet
 - **68,4%** angiver, at de har talt med deres venner og familie om det
-

Respondenterne taler ikke med deres arbejdsplads på grund af frygt for, at de vil blive mødt med manglende forståelse eller anerkendelse af deres erfaringer fra arbejdspladsen.

Et behov for, at andre legitimerer oplevelserne og hjælper med at sige fra imod diskriminerende adfærd. Det kan føles, som om man simpelthen bliver set som en, der trækker "diskriminations- eller racistkortet".



Anbefalinger

Nedbryd den hvide norm

- Arbejd ud fra at nedbryde den hvide norm
- Den hvide norm er en beskrivende betegnelse for den kultur, vi lever i; en kultur, som placerer hvide mennesker og alt, hvad der er forbundet med dem (hvidhed) som ideal
- Den hvide norm er ikke blot ideen om, at hvide er overlegne i forhold til BIPOC, men definitionen af hvide som normen eller standarden for mennesker, og BIPOC som en iboende afvigelse fra denne norm
- At tale ud fra den hvide norm ændrer samtalen, fordi det flytter problemet fra BIPOC til hvide mennesker → hvor det hører hjemme
- Vi skal turde se (egne) hvidhedsprivilegier i øjnene og erkende, at det er med til reproducere og fastholde undertrykkende strukturer → undersøge *the white gaze*
- ”*Change the majority → not the minority*”

Undersøg jeres normer

- Professionalisme er ikke lig med neutral → ideen om at være professionel er skabt ud fra en hvid/vestlig norm
- Stil spørgsmål og undersøg, hvordan jeres normer for:
 - Krop
 - Hår
 - Påklædning
 - Sprog og kommunikationsform
 - Adfærd og kutymmer
 - Helligdage og traditioner
 - Social og kulturel kapital → værdisætning
 - Mad(kultur)
- Og meget mere...

Praktiser aktivt allyship

- Anerkend mikroaggressionen, andetgørelsen og diskriminationen, når den finder sted i stedet for at feje det ind under gulvtæppet, bagatellisere eller ignorere situationen
- Anerkend din kollega som et individ og ikke en repræsentant for en gruppe, uanset om deres handlinger er positive eller negative
- Lyt til og anerkend din kollegas levede erfaring og oplevelser. Selvom du ikke nødvendigvis forstår den anden, så er det vigtigt at udvise forståelse
- Vær opmærksom på, at du ikke kommer til at udøve white saviorism, det vil sige, handler ud fra en (ubevidst) følelse af overlegenhed for at redde den minoritetsetniske kollega fx ved at tale på vegne af den forurettede kollega
- Vær dit ansvar bevidst, hvis du befinder dig i en majoriseret position, og vær kritisk overfor egne bias, forventninger og privilegier (Kilde: Poornima Luthra)
-

Brug Standarden 5001 Ledelsessystem for ligestilling og diversitet

- Brug Dansk Standards 5001 som et aktivt redskab for at skabe en baseline og benchmarke resultater for diversitet og ligestilling
- Implementer Standarden i organisationen og arbejd henimod systemisk forandring → Man behøves ikke blive certificeret for at udnytte fordelene ved den
- Bliv en del af programmet En by af talenter → drives af Foreningen Lige Adgang og ReSearch Humanity og er støttet af Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen i Københavns Kommune og i samarbejde med Dansk Standard
- Bliv klædt på til at skabe en langsigtet pipeline af minoritetsetniske talenter → tilbud for 35 udvalgte københavnske arbejdspladser i 2025 og 2026 → gratis at deltage i



**En by af
talenter**