

Projektrapport 3
Journalistik i flere farver

Et oplæg til handling

Trine Smistrup
Januar 2003

Nordisk Journalistcenter
Høgh Guldbergs Gade 4
8000 Århus C
Danmark

Syv grundsætninger om multikulturelle redaktioner

1. “If you keep doing what you’re doing, you’ll keep getting what you’re getting”
2. Etnisk rekruttering skal baseres på journalistiske kvalitetsmål, ikke på medfølelse
3. Man kan ikke finde en ressource ved at lede efter en mangel
4. Det kommer kun til at fungere, hvis ledelsen er 100 procent med
5. Indhold og rekruttering er to sider af samme sag
6. Multikulturel journalistik er et redaktionelt ansvar, ikke et individuelt
7. Gør det for de læsere, I har i dag, og tænk på dem, I vil have i morgen

Forord

Dette er et oplæg om, hvordan man praktisk kan arbejde med at udvikle redaktion og journalistik til et mere multikulturelt billede. Teksten er lavet med særligt henblik på etnicitet, men meget af tankegangen kan lige så vel bruges på spejlingen af forskellige generationer, køn etc.

Arbejdet for en multikulturel journalistik har to indbyrdes afhængige dele: Den journalistiske dækning og rekrutteringen til faget. Uden en balanceret og kvalificeret dækning vil medierne ikke blive brugt af de etniske minoriteter, og journalistikken vil ikke have interesse som karriere. Uden at få medarbejdere med anden etnisk baggrund ind på redaktionerne i forskellige funktioner vil det være svært at opnå denne dækning og få viden om og kilder i andre kredse end de traditionelle.

Om en generation vil dette muligvis slet ikke være et emne, men noget der automatisk indgår i enhvers tankegang. Men i disse år, hvor de nordiske lande først er ved at vænne sig til en multikulturel hverdag, kan det være nødvendigt med en særlig opmærksomhed på området – en slags ”særbehandling for at opnå almindelighed”.

Vi håber, at dette kan bidrage til diskussionerne og modtager gerne forslag, tilføjelser eller indsigelser, der kan udbygge materialet.

Trine Smistrup
Nordisk Journalistcenter

”If you keep doing what you’re doing, you keep getting what you’re getting,” var et af 1990’ernes slagord på amerikanske redaktioner – nu skulle der luftes ud og ændres på vanerne.

I det demokratiske tankegrundlag for pressen i almindelighed ligger ønsket om at give et sandt og balanceret billede af virkeligheden og derved sætte brugeren i stand til at forstå sin omverden og handle som borger i et demokratisk samfund.

Men det ser ud til, at pressen delvis har svigtet den rolle, hvad angår udviklingen mod et mere multikulturelt samfund. Det enkelte ”billede” har nok været sandt, men balancen har været skæv, og den dramatiske dækning af ”udlændingsespørgsmålet” har nok ikke bidraget stort til at få brugeren til at forstå sin omverden, snarere at være bange for den.

Det amerikanske slagord byder sig til igen, når man tænker på, hvorfor det er gået sådan: Fordi vi i høj grad er blevet ved at gøre, som vi plejer, mens verden gik med svymilestøvler udenfor. Trods mange pæne ord forblev ”de fremmede” fremmede. De kom hverken ind på redaktionerne eller siderne.

1. Strategi og princip

At ændre på indhold og rekruttering kræver ændringer i organisationen. Derfor må et seriøst projekt om multikulturel journalistik forankres i ledelsen med den deraf følgende forpligtelse til at konkretisere det, implementere det og følge op på målene i den daglige virksomhed. Ildsjæle i organisationen er godt og nødvendigt i udførelsen, men det er et ledelsesansvar at formulere princip og strategi for indsatsen.

Eksempler på en sådan strategi har typisk de nationale public service radio- og tv-stationer, der også har en særlig politisk forpligtelse på området. I Sveriges Radios ”Policy for kulturell mangfold”¹ står der f.eks.:

”Sveriges Radio har ett särskilt uppdrag att i sin programverksamhet spegla det mångkulturella samhället. I propositionen ”En radio och TV i allmänhetens tjänst 1997-2001” skriver regeringen att ”public service verksamheten bör tjäna en process som gör att nya etniska grupper inlemmas i det svenska samhället och ökar deras förutsättningar att delta i samhälls-och kulturdebatten”. Av propositionen framgår också att Sveriges Radio ska arbeta aktivt för att rekryteringen av anställda inom Sveriges Radio avspeglar det mångkulturella samhället.

Eftersom programverksamheten är till för alla grupper i samhället ska kulturell mangfold vara en självklar del av SR:s verksamhet. I en organisation med ledstjärnorna öppenhet, lust och kvalitet ska det vara naturligt att ha medarbetare med olika kunskaper, erfarenheter och kulturell bakgrund. Detta bidrar till att motverka främlingsfientlighet och rasism samtidigt som det ökar konkurrenskraften mot andra medier..”

¹ http://www.sr.se/omsr/om_foretaget/kulturell_mangfold/policy.stm

Hos Danmarks Radio er det etniske aspekt også med i punkt 2 af virksomhedens idegrundlag²:

”DR skal skabe muligheder for dialog mellem de mange sociale, etniske, politiske og kulturelle grupperinger i det danske samfund. Programvirksomheden skal herved bygge bro over kløfter og medvirke til at sikre de sammenhænge, som er en forudsætning for et demokratisk kultursamfund.”

Mange aviser føler samme forpligtelse til at spejle samfundet og dets begivenheder bedst muligt og vil skrive under på store dele af public service-tankegangen – også hvad angår den etniske (re)præsentation. På næste side findes det ”Diversity Statement”, som den amerikanske redaktørforening vedtog i 1998.

At formulere et overordnet princip virker måske grandios – men det giver over for både medarbejdere og offentligheden et profileret udsagn: ”Dette er, hvad vi står for. Dette er det værdigrundlag, som vores journalistik bygger på.”

Samtidig er det at formulere princippet den letteste del af det hele. Det svære er udmøntningen. Hvad betyder det i det helt konkrete daglige arbejde – fra ansættelsespolitikken til redigeringen af sportssiderne - at ville spejle det multikulturelle samfund? Hvordan skaber vi opbakning til udførelsen? Hvor mange ressourcer skal der bruges, før dette lykkes? Hvad er succeskriterierne – for os, på vores redaktion?

² <http://www.dr.dk/generelt/omdr/fakta/ide.htm>

Fra den store verden:

American Society of Newspaper Editors

“Diversity Statement”

Vedtaget 20, oktober 1998

ASNE reaffirms its commitment to racial parity in newsrooms and to full and accurate news coverage of our nation’s diverse communities. The Society urges everyone in journalism — newsroom professionals, publishers, educators, journalism associations and others — to join the quest for greater newsroom diversity.

ASNE has adopted the following mission statement on newsroom diversity:

To cover communities fully, to carry out their role in a democracy, and to succeed in the marketplace, the nation’s newsrooms must reflect the racial diversity of American society by 2025 or sooner. At a minimum, all newspapers should employ journalists of color and every newspaper should reflect the diversity of its community.

The newsroom must be a place in which all employees contribute their full potential, regardless of race, ethnicity, color, age, gender, sexual orientation, physical ability or other defining characteristic.

ASNE will pursue the following strategies, which may be expanded or amended periodically:

- *Conduct an annual census of employment of Asian Americans, blacks, Native Americans, Hispanics, and women in the newsroom.*
- *Encourage and assist editors in recruiting, hiring and managing diverse newsrooms.*
- *Expand ASNE efforts to foster newsroom diversity.*
- *Establish three-year benchmarks for measuring progress.*

2. Multikulturel ansættelsespolitik

Intet tyder på, at journalister med minoritetsbaggrund bliver holdt ude fra medierne – situationen er nærmere den, at få redaktører har været i en situation, hvor det at ansætte en journalist med minoritetsbaggrund overhovedet har været en mulighed.

Kun få af de journalister, der er kommet til Norden som voksne, er i stand til at konkurrere på lige fod om mediejobbene, især på grund af sproget. Deres børn har ikke samme sproglige problemer, men har generelt ikke taget journalistuddannelse. Hvad kan man så gøre, hvis man ønsker at finde nye ansatte med minoritetsbaggrund?

Bevæggrunde: Som første skridt må man definere og formulere, hvad man ønsker at opnå med ansættelsen. Hvis man ønsker sig en ny type ansat, må årsagen være, at der er noget galt med den nuværende dækning af et område – hvad? Hvorfor ønsker man sig en ansat med flerkulturel baggrund? – er det for at få indsigt i et bestemt miljø, for at få nye kilder, for at nuancere de nuværende ansattes syn og opfattelser? Skal vedkommende have særligt ansvar for den flerkulturelle dækning? – hvis ja, skal han/hun så helst være fra en bestemt etnisk gruppe? Hvis nej, hvorfor ønsker man så specifikt en multikulturel journalist? Hvilke præcise kompetencer skal vedkommende besidde? Hvordan ønsker man, at en ansættelse skal afspejles i journalistikken?

Desuden må man overveje, hvilke reaktioner der vil komme internt i redaktionen. Vil der være modstand? Hvordan vil reaktionen være på et opslag, der nævner etnicitet – internt og i offentligheden? Er medarbejderforeningen med eller imod? Siger den nuværende dækning og præsentation af det multikulturelle noget, der får alarmklokker til at ringe?

Sluttelig må man gøre op, hvad en sådan ansættelse vil betyde for den pågældende person. Hvis vedkommende ikke har journalistuddannelse, hvilke ressourcer er man så parat til at sætte ind på støtte i den første tid? Hvordan skal den pågældende vedligeholde sin kompetence fra et evt. andet fag? Er der en redaktionskultur, som vedkommende kan ventes at falde til i? Selv i multikulturelle USA siger ansatte fra minoriteter oftere op end ansatte fra den hvide middelklasse, der fortsat dominerer redaktionerne.

Søgeradius: En ny type af ansat findes ikke dér, hvor man plejer at lede – f.eks. er et opslag i journalisternes fagblade eller de nationale nyhedsbureauer ikke det mest hensigtsmæssige, eftersom de kun ses af dem, der er journalister i forvejen. Slå ledige stillinger op i åbne medier – ikke mindst eget medie. Brug kontakter i foreninger, på uddannelsesinstitutioner og gå via medarbejderne.

Faglighed: Den journalistiske faglighed er ikke særlig velbeskrevet og ikke særlig målbar. Derfor er det vigtigt at beskrive præcist, hvilken faglighed man ønsker i en bestemt stilling.

Tænk multikulturelt til stillinger, der kræver en særlig kompetence. Kan en ledig stilling på videnskabsredaktionen besættes med en ingeniør med skrivetalent? Vil vi ansætte en bibliotekar som researcher? Kan en læge eller sygeplejerske ansættes for at skrive om sundhed og sygdom? I disse brancher skulle det ikke være svært at finde

veluddannede og kompetente mennesker med flerkulturel baggrund. For en dansk journalist er dette en delvist fremmed tankegang, men der er altid kommet medarbejdere med andre uddannelser ind i journalistikken – ud fra devisen ”det er lettere at lære en økonom at skrive end at lære en journalist økonomi”.

Ansættelsesprocedurer: Ansættelser foregår på mange arbejdspladser efter det, der på godt dansk hedder Rip-Rap-og-Rup-princippet efter Anders And/Donald Duck/Kalle Ankas tre nevøer: Man ansætter den, der ligner én selv mest. Hvis Rip og Rap var ansættelseskomité og Rup ansøger, mon han så ville få jobbet? Derfor er det vigtigt at gennemgå arbejdspladsens ansættelsesprocedurer – formelle og uformelle – for at sikre, at de ikke holder andre end ”de sædvanlige” ude. Det kan bl.a. dreje sig om

1. at beskrive mere detaljeret end normalt, hvilke kvalifikationer der er nødvendige og ønskelige i den pågældende stilling
2. opslå alle stillinger i åbne medier og på nettets job-sites
3. at skrive eksplicit i stillingsopslaget, at ansøgninger fra etniske minoriteter er velkomne
4. at gennemgå den normale ansættelsesprocedure med nye øjne: Hvor meget tager vi for givet, fordi vi oftest taler med folk, som vi deler referencerammer med? Ser vi på potentiale og ambitioner eller mere på mangler hos ansøgeren?
5. at involvere en eller flere nye personer i ansættelsesproceduren, f.eks. en ung medarbejderrepræsentant eller leder. Brug vedkommende som observatør på samtalen med særligt fokus på ressource/mangel-perspektivet.
6. at undlade at bruge psykologiske test og andre standardmetoder, der ofte er lavet ud fra ét bestemt kultur- og værdigrundlag.

Fremmede faktorer: Objektive faktorer kan fremme eller hæmme udviklingen mod mangfoldighed. F.eks. lader det til, at yngre medievirksomheder har færre problemer med den multikulturelle rekruttering end de traditionelle. Årsagen kan være, at jo yngre mennesker er, jo større er sandsynligheden for, at de er vokset op i multikulturelle klasser og skoler og derfor ikke har samme kulturelle problemer med at møde mangfoldigheden som forældregenerationen.

Teknisk definerede arbejdspladser som web-redaktioner vil sandsynligvis have lettere ved at opnå en sammensat medarbejdermasse – erfaringer fra andre fag tyder i hvert fald på, at jo mere synlig og målbar kompetence, der kræves i et job, jo lettere er det for minoriteter at få plads.

Desuden ved vi fra kvindekampen, at jo fladere strukturerne er på en arbejdsplads, jo lettere er det for nye grupper at komme ind.

Øjenåbner: En ny rekrutteringspolitik betyder, at man må afskaffe gamle og vaner og finde nye metoder. Der kan være små og store misforståelser i kulturer og omgangsform at snuble over. I alle lande er der institutioner, der laver kurser i mangfoldighedsrekruttering, og der er udkommet adskillige håndbøger om emnet. Et kursus kan være en eye-opener og en konstruktiv del af forberedelserne. European Institute for the Media foreslår ligefrem, at kurser i mangfoldighedsledelse og – rekruttering bør være obligatorisk for at opnå lederstillinger. Se nærmere i litteratur- og ressource-listerne.

Fra den store verden:

50 Proven Examples You Can Put to Work

The following are tested techniques designed to achieve and manage diversity in business departments of daily newspapers. They are drawn from the experiences of many newspapers – large and small, group-owned and independent – from every region of the United States.

Establish Internship Programs

1. METPRO.biz, sponsored by Tribune, Los Angeles, assists minorities with getting internships and permanent positions on the business side of the industry. The program, which debuted in 1998, is modeled after the successful METPRO (Minority Editorial Training Program). The three associates who participated in the pilot program have been placed in managerial positions at The Sun in Baltimore.

2. The Houston Chronicle recruits a diverse pool of interns for its summer internship program. The program includes advertising, marketing, information systems, production and circulation components. At the end of the summer, the interns' boss, photographs as well as their school, major and intended date of graduation, are published in an intern directory. The paper circulates the directory among The Hearst Newspaper Corp., New York.

Reach out to community/ local colleges

10. The New Haven Register keeps the leaders in the minority community apprised of job openings at their paper through regular mailings.

11. The Detroit Newspapers established relations with college placement officials in their region. When job opportunities come up, they fax job posting announcements to a source list of more than 130 colleges and universities, professional, minority and community organizations, and alumni groups.

Offer diversity training for employees

33. Company-wide and specially focused diversity training is presented at The Miami Herald/ El Nuevo Herald. Education for senior executives has included a series of sessions about cultural archetypes designed to help these leaders manage their work relationships with women and people of color more effectively.

34. For the past three years, The Charlotte Observer has been offering training classes to educate employees about diversity. In 1996 the paper started with a mandatory, six-hour class focusing on race and gender. The class illustrated various situations that people are faced with every day and how their experiences differ based on his/ her race and/ or gender. They followed up with a class focusing on sexual orientation and being mindful of words that may be hurtful to others. They have also sponsored the course, "He Says, She Says," gender communications.

Se alle 50 eksempler på

www.maynardije.org/resources/managing_diversity/recruiting_tips/naa_recruitment/

3. Multikulturel hverdag

“For to et halvt år siden kunne jeg gå ind på redaktionsmødet eller forsidesmødet og være den eneste farvede i rummet. Gør det nogen forskel at have én farvet i lokalet? Ja, det gør.”

Larry Olmstedt, chefredaktør for Miami Herald

Erfaringerne fra lande med en længere indvandrings-historie end de nordiske viser, at målet ikke er nået ved at ansætte en eller flere med minoritetsbaggrund. Hvis ikke der samtidig bliver fulgt op internt, og man ændrer arbejdspladsens klima, er der risiko for, at de nye ansatte hurtigt er væk igen.

De minoritetsjournalister, der i dag arbejder på nordiske medier, er nogle meget stærke personligheder. Det er man også nødt til at være, hvis man skal være den første – og alene. De kan sagtens finde job andre steder, hvis de ikke kan lide lugten i bagriet. Og de ønsker ingen særbehandling.

Alligevel kan en nyansættelse være god grund til at se på klima og kompetencer i redaktionen og f.eks. på traditionerne for at tage sig af nyansatte og følge op på deres integration på arbejdspladsen.

Blandt spørgsmål, der kan ses på, er:

- Skjult racisme: Journalister opfatter oftest sig selv som humanister og som kulturelt åbne. Men der kan ligge skepsis og usikkerhed til grund for, at en nyansat forskelsbehandles eller ignoreres. Manglende viden om grundene til vedkommendes ansættelse kan også være en faktor. Informér præcist.
- Den nyansattes redaktionsleder bør være særligt opmærksom i de første måneder på, at vedkommende kommer ind i kulturen og fællesskabet, og på, hvilke opgaver vedkommende sættes til at udføre.
- Tonen og humoren – er der grænser for, hvilke morsomheder man vil acceptere? Hvilket sprog og hvilke ord bruger vi i diskussionen af historier om minoriteter og deres vilkår? Er sprogbrugen i mediet diskuteret? Skal der sættes grænser for intern sprogbrug, eller bliver det for politisk korrekt og giver bagslag?
- Overdriv ikke etnicitetens betydning. ”Jeg føler, at mine kolleger ser på mig som en eksotisk dessert,” sagde en hollandsk journalist med minoritetsbaggrund i en undersøgelse.
- Omvendt racisme: En ung journalist med minoritetsbaggrund kom nærmest ikke ind i redaktionslokalet, før han var inviteret til at deltage i alle mulige store, dybdeborende projekter. Han havde endnu nærmest ikke bevist, at han kunne skrive en notits.

4. Multikulturel journalistik

7. The journalist shall be aware of the danger of discrimination being furthered by the media and shall do the utmost to avoid facilitating such discrimination based on, among other things, race, sex, sexual orientation, language, religion, political or other opinions, and national or social origins."

The Code of Principles, International Federation of Journalists.

At pressen skaber og ændrer holdninger på godt og ondt, er der ikke noget nyt i, og det er dokumenteret både i de nordiske lande og i resten af Europa, at pressens "track record" ikke er imponerende, når det handler om dækningen af flygtninge og indvandrere. Det afspejler dels niveauet i den politiske debat, dels at nuancer altid er gået tabt i pressedækningen. Denne tendens er ikke blevet bedre af, at både artikler, tv-indslag og radio-nyheder i dag er betydelig kortere hver især end for tyve år siden.

Men én ting er, om dækningen af indvandring skaber eller afspejler folkestemninger. En anden ting, at dækningens kvalitet ganske enkelt er afgørende for, om unge med minoritetsbaggrund nogensinde vil vælge at gå ind i pressen i et omfang, der afspejler deres andel af ungdomsårgangene.

Hvis det skal lykkes – måske først om en generation eller to – må medierne sikre en dækning, hvor minoriteterne kan genkende sig selv og ikke kun optræder som problemer, "eksotiske" eller som en samlet masse af "fremmede", alle deres forskelle til trods. Det vil samtidig sikre de nuværende læsere en viden om og opmærksomhed på, at minoriteterne udgør en stadig mere betydningsfuld del af samfundet – både i antal, uddannelse og indflydelse.

Indsatsen i redaktionslokalet:

Blandt emner, man kan tage op om den journalistiske praksis, er:

Internt:

- ideudvikling
- vinkling
- sprogbrug
- hvor ofte flyver automatpiloten
- ny viden, intern uddannelse
- multikultur også i foto og grafik

Eksternt:

- nye kilder
- nye stemmer i spalterne
- nye journalister og skribenter

Ideudvikling:

Ikke al journalistik skal handle om minoriteter – naturligvis. Men i redaktionens idéudvikling bør man lære at være særligt opmærksom på minoriteterne i to sammenhænge:

For det første at lade borgere med minoritetsbaggrund optræde som ganske almindelige samfundsborgere i et omfang, der svarer til deres andel af befolkningen og aktivt opbygge et net af minoritets-kilder med specialviden – læger, ingeniører, social- og sundhedsarbejdere etc. De skal optræde på redaktionens almindelige kildelister, ikke på en særlig etno-liste!

For det andet at være særlig omhyggelig med idéudviklingen til artikler, der omhandler minoritetsspørgsmål (se også næste afsnit). Redaktionerne modtager eksempelvis hvert år stabler af statistikker, der sammenholder minoriteterne med ”normalbefolkningen”. Hver undersøgelse underbygger ubevidst holdningen at, at anden etnisk baggrund er ikke-normalt. Samtidig er der ingen tvivl om, at store minoritetsgrupper lever med bestemte problemkomplekser i forhold til bolig, status på arbejdsmarkedet etc., hvilket ”normalbefolkningen” også bør kende til. At lægge balancen mellem disse to hensyn er op til en diskussion i hver redaktion.

Et kursus i idéudvikling-teknikker såsom mindmapping, hvor man udelukkende bruger cases fra historier om minoriteter, kan være med til at åbne øjnene for, hvordan artiklerne kan undgå at bidrage til yderligere stereotypificering af minoriteterne.

Vinkling:

Jeg er svart. Jeg trenger et begrep for å definere min hudfarge. Det er likevel ingen motsetning mellom det å være svart og det å være Manuela, kvinne, i slutten av trettiårene, gift, fransk, mor til tre, innvandrer, daglig leder og statlig ansatt. Med andre ord er min hudfarge ikke alltid like relevant for å definere hvordan jeg skal behandles og omtales.

Manuela Ramin-Osmundsen, daglig leder, Senter mod Etnisk Diskriminering, Norge³

Journalistikkens normalbillede af en samfundsborger er en familie med to skolebørn, der bor i eget hus i en forstad (journalisten selv?). Næsten alle andre kan få lov at spille rollen som noget særligt ind imellem – gamle, unge, singler, familier med mange børn og så naturligvis etniske minoriteter.

På The Maynard Institute i Californien undervises journalister i ”fault lines” (forkastningslinjer) som arbejdsredskab til vinkling og perspektiv⁴. Formålet er at give et bredere og mere varieret billede af virkelighed til brugerne – og at give et værktøj til at definere, hvad det grundlæggende problem i en artikel egentlig er.

³ Norsk tidsskrift for migrasjonsforskning 1/2002

⁴ www.maynardije.org, stiftet af journalist og borgerrettsforkæmper Robert C. Maynard

Hovedidéen er, at vores identitet og verdensopfattelse defineres af disse fem faktorer, som også antropologerne bruger:

- Køn/sekstualitet
- Alder
- Etnicitet
- Social klasse
- Geografi

Ud fra disse fem synspunkter kan de fleste journalistiske historier også betragtes og diskuteres, og man kan bestemme, hvilken vinkel der er den egentlige i en sag.

En sag, der overfladisk set handler om kvinders ligeberettigelse på arbejdsmarkedet, kan vise sig egentlig at handle om social klasse mere end om køn. En historie om indvandrere kan vise sig egentlig at handle om geografi, f.eks. økonomisk udsultning af forstæderne eller dårlig byplanlægning. En historie om sundhedssystemet kan vise sig at se helt forskellig ud, alt efter om man betragter den fra den unges eller den gamles synspunkt.

I enhver type daglig journalistik kan det være nyttigt systematisk at diskutere: Hvordan ser dette ud, hvis man er gammel? Er det ens for ejere og lejere? Har dette nogen særlig vinkel, hvis man er homoseksuel? Hvad betyder dette for de barnløse?

I journalistik om indvandrere kan disse forkastningslinjer være særlig vigtige at huske på, fordi det meget ofte fremstår, som om problemet først og fremmest er etniciteten og den fremmede kultur. ”Vores problem er ikke, at vi er indvandrere – vores problem er, at vi er arbejdsløse, mangler penge og har dårlige boliger,” som en indvandrer har sagt i en undersøgelse (citeret efter hukommelsen). Etnicitet eller socialt?

Sprogbrug

Hvilke ord vil vi bruge i spalterne eller æteren, når vi beskriver minoritetsspørgsmål? Hvornår nævner vi, hvilken nationalitet nogen har?

Man kan ikke udstikke retningslinjer på dette område, for ordene lyder forskelligt i de forskellige nordiske ører – og sprogbrug omkring minoriteter skifter hele tiden. Eksempelvis var ordet ”andengenerations-indvandrer” i Danmark for nogle år siden et relativt neutralt begreb, om end upræcist – i dag bærer det et læs af negative konnotationer med sig. På den politisk korrekte side hører man ofte ordet ”nydansker” – men at overføre det til norske forhold og tale om ”ny-norsker” eller ”ny-nordmand” ville kun blive latterligt.

Nogle enkle retningslinjer kunne være:

- Nævn kun race eller etnisk baggrund, hvis det er nødvendigt for at forstå artiklens sammenhæng. Check, om det ville være relevant, hvis personen var dansk/norsk/svensk/finsk.
- Spørg i så fald folk, hvad de selv kalder sig, eller hvordan de gerne vil omtales. En kurder vil ikke nødvendigvis se sig selv optræde i medierne som

tyrker. Og det kunne jo også være, at en interviewet kalder sig ”dansker med pakistansk baggrund”. Eller dansker, måske?

- Brug ikke ord, som grupperne selv tager afstand fra.
- Vær så præcis som muligt, hvis det er væsentligt at tage etniciteten med. At skrive, at et menneske er vietnameser eller palæstinenser giver en hel del information, som ikke rummes i ordet ”indvandrerbaggrund”.
- Pas i det hele taget på med ord som ”indvandrer”. For det første er flere og flere med minoritetsbaggrund faktisk født i de nordiske lande og ikke indvandret. For det andet er det ofte et meningsløst samlebegreb for hundredtusindvis af mennesker med vidt forskellig baggrund.
- Lad være med at formode noget om folks baggrund eller kultur, men spørg dem – man er ikke nødvendigvis muslim, bare fordi man er fra Syrien.
- Undgå de generelle vendinger, også selv om de bruges af kilderne, f.eks. hos politiet. Hvordan ser en mand med ”jugoslavisk udseende” ud? At spørge kilden om det, giver ikke dårligere journalistik!
- Overvej de dramatiske udtryk nøje – flere af overskrifternes ”flygtningebølger”, der ”væltede ind over landet” har vist sig at dække over ganske små stigninger. I Sverige påvist det for nylig, at menneskesmugling og narkosmugling beskrives med nogenlunde samme termer – og som noget farligt udefra, der true Sverige.
- Lav en ordbog på redaktionen og distribuér den til alle med jævnlige opdateringer. Kan indeholde f.eks. præcisering af begreber (forskellen på en flygtning og en asylansøger), ja-og-nej-ord (”muhamedaner er nedsættende og bruges ikke”). Se eksempel på næste side.

Beskriv virkeligheden, som den er – hverken mere eller mindre dramatisk. Ved unødigt at nævne race eller etnisk baggrund bidrager man til billedet af, at der er noget u-almindeligt ved ikke at have otte generationer af blåøjede bønder hjemme på gården i den genetiske bagage.

På Ryerson University i Toronto, Canada, har man udarbejdet en multikultur-ordliste for journalister. Her er begyndelsen –

Aboriginal - The term "Aboriginal" should be used only as an adjective to describe individuals or mixed groups of First Nations or Indians, Métis or Inuit people. It has been wrongly used as a noun, as in: "The Aboriginals are..." The proper usage is: "the Aboriginal peoples are..."

Adi Granth - Holy book of the Sikh religion. It is placed on a cot under a canopy in each gurdwara, or Sikh temple. Basically a compilation of the writings and teachings of Guru Nanak and other early Sikh gurus by Arjun (1563-1606), the fifth guru. See Sikh.

Africa - Avoid presenting Africa as a monolith. It's the 2nd largest continent in the world, containing over 40 nations with hundreds of distinct cultures and politics.

AIDS - AIDS Acquired Immune Deficiency Syndrome, a serious and often fatal medical condition that weakens the human immune system leaving the body defenseless against life-threatening infections. Individuals may be HIV-positive but not have AIDS. Relatively new treatments mean some people are living longer with AIDS. Do not refer to AIDS as a death sentence, unless in a direct quote. Avoid equating gay men with AIDS. The number of AIDS cases is increasing fastest within the heterosexual population. More straight people have AIDS worldwide.

AIDS transmission - Only relevant in a story about how people can get it; unprotected sex, blood products or dirty IV needles. Otherwise irrelevant to a story.

alien - Avoid; derogatory term for an immigrant.

amrit - Literally "nectar." It is composed of water and sugar and is stirred with a double-edged sword while prayers are spoken. Initiation into Sikhism involves drinking amrit. Can also refer, more generally, to the ambrosia of God's name.

Arab - Refers to nation or people from Arabic-speaking country. Not synonymous with Muslim. When referring to events in a specific country, name the country, rather than generalizing "ARAB." Do not imply in headlines or text that "ARAB" equals Muslim, holy war or terrorist. Note: Iran is not an Arab country. The majority of Iranian people are Persian and the language is Farsi

ARC - (Obsolete) AIDS-Related Complex. Replace by HIV disease.

Asian Indian, Indian - Avoid. When distinguishing from First Nations, use "PEOPLE FROM INDIA," or "INDIAN CANADIANS" when referring to people from India living in Canada.

avatar - The incarnation of a Hindu deity. Most widely known are the avatars of Vishnu, the "preserver" aspect of the Hindu trinity. Krishna is an avatar of Vishnu.

Resten af listen findes på

www.diversitywatch.ryerson.ca/watch/glossary/a.html

Når automatpiloten styrer

Travlhed og tidspres er et faktum på nyhedsmedier – det kan føre til mange uigennemtænkte eller upræcise formuleringer (og bruges som undskyldning for lige så mange).

Over for et kulturelt følsomt emne, som minoriteter er i disse år, må man være særlig opmærksom på sine beslutninger og sine begreber under deadlinepresset.

”En 90-årig kvinde mistede en mindre formue, da tre unge andengenerations-indvandrere flåede hendes taske til sig...” skrev Ritzaus Bureau, og telegrammet blev trykt i den ordlyd i flere danske aviser.

Men hvis man ikke ved, hvem gerningsmændene er, hvordan ved man så, at de er anden generation?

Endnu et nyhedstelegram fra Ritzau: ”De beskrives som 16-17 år, to af dem danske af udseende, den ene muskuløs med mørkeblødt, pjusket hår, den anden spinkel og meget drenget. Den sidste var en ”jugoslavisk” type.”

Hvordan ser man dansk ud? Hvordan ser en jugoslavisk type ud? Hvorfor er ”jugoslavisk” i anførelstegn og ikke ”dansk”?

Man må formode, at formuleringen er kommet fra politiets døgnrapport. Derefter er det gået igennem journalistens fingre, en redaktionssekretær har godkendt det på bureauet og sendt det ud, og på avisredaktionen har endnu en redaktionssekretær læst det igennem, sat overskift på og sat notitsen i avisen. Af tre sæt øjne har ingen studset nok til at ændre eller fjerne formuleringerne, som jo under alle omstændigheder er ubrugelige som efterlysninger. Det er svært at se, hvilket andet formål det tjener end at udtrykke, at det var én af ”dem”.

Selv nordiske statsborgere bliver udlændinge, hvis de opfører sig kritisabelt. En svensk avis skrev om ”en 31-årig palæstinier med svenskt pass”, der var blevet anholdt⁵. Hvis han har svensk pas, er han vel svensker – eller? Løberen Ludmila Engquist, som er blevet omtalt som ”en svensk stjerne”, blev også pludselig udenlandsk igen, da hun blev dopinganklaget. På forsiden af Svenska Dagbladet ”medgav den före detta ryskan”, at hun havde taget steroider.

Én gang udlænding, altid udlænding, skulle man tro. Den danske Radioavis kunne en dag fortælle, at ”Om 100 år har hver fjerde af os indvandrerbaggrund” (citeret efter hukommelsen). Hvor mange generationer bliver man ved med at have indvandrerbaggrund?

Bullshit-detektoren har det i det hele taget svært, når emnet er minoriteter. Aftonbladet havde en forside om, at fattige børn løb 635 gange større risiko for at komme på sygehuset end gennemsnittet, og i artiklen fremgik det, at fattige børn var lig med indvandrerbørn. Men journalisten havde åbenbart skrevet ud fra undersøgelsens engelske summary, hvor der var en slagfejl – der skulle have stået ”63

⁵ Svensk Journalisten 21. maj 2002

procent højere risiko”, men procenttegnet og 5-tallet lå på samme tast⁶. Problemet blev med ét tidoblet, og ingen stoppede op og spurgte ”Kan det her virkelig passe?”

Norske journalister har opgjort, at indvandrere og flygtninge ofte optræder i en af disse seks roller⁷:

Den vellykkede indvandrer (oftest sportsfolk)

Den forbryderiske indvandrer (hvor etniciteten gøres relevant for kriminaliteten)

Den fortvivlede indvandrer (den sympatiske asylansøger, der har fået afslag)

Den passive indvandrer (som skal hjælpes)

Den integrerede indvandrer (ofte i kulturlivet, ofte europæiske eller amerikanske)

Den fremmedkulturelle indvandrer (farlige, truende, utilpassede)

Rockgruppen Outlandish, der består af tre unge med minoritetsbaggrund oplever, hvordan der er lighedstegn mellem indvandrere og problemer i journalisters hoveder, fortalte de i et interview: ”Vi har lavet et album, og 20 procent af de spørgsmål, vi får, handler om kriminalitet.”

Hvordan kan man undgå nogle af disse stereotyper og idiotfejl – for de opstår jo netop, når man *ikke* er opmærksom?

Jeg vil tro, at dette er et område, hvor de fleste vil nægte at være uovervejede – et af de problemer, som det kun er de andre, der kan have. Derfor vil opmærksomheden klart blive skærpet bedst, hvis alle eksempler har udgangspunkt i eget produkt.

Idéer kunne være:

- Sæt en af redaktionens medarbejdere til gennem f.eks. to uger eller en måned at samle alt stof, der nævner indvandring og minoriteter og systematisere det. Er vi tilstrækkeligt opmærksomme, eller kunne vi blive bedre? Hvilke ord bruger vi? Hvornår nævner vi etnicitet?
- Mindre ambitiøst kan det bare gøres en eller to dage, f.eks. som eye-opener på et redaktionsmøde.
- Invitér en eller flere fra lokale minoriteter til at læse avisen gennem en uge og kommentere dækningen på et redaktionsmøde.

Ny viden, intern uddannelse

Indvandrings-, integrations- og flygtningepolitik er et stofområde som alle andre, som kræver viden og erfaring. Og efter mange år, hvor emnet har flydt et sted mellem social-, politisk- og politiredaktion, er der i dag ved at være specialmedarbejdere med en seriøs viden om området på mange af de større medier.

Men vidensberedskab til at dække det multikulturelle samfund må alle journalister på en redaktion have. Der skal en grundviden til om eksempelvis sammensætningen af minoriteter i byen, de forskellige gruppers kultur og baggrund. Viden om særlige forhold på arbejdsmarkedet, vellykkede og mislykkede integrationsområder, fritidsvaner etc. er også med til at åbne øjnene for historier og vinkler. Den nye viden

⁶ www.quickresponse.nu, artiklen ”Rinkebybarn i fare”, 12.11.2001

⁷ se hele undersøgelsen på <http://www.nj.no/etikkk/flerkul-stereotyper.htm>

skal ikke bruges til endnu engang at gøre minoriteterne eksotiske og anderledes, men til bedre at forstå og tolke det, man hører og ser i sin research.

Redaktionen kan

- arrangere et antal gå-hjem-møder med repræsentanter fra etniske organisationer i byen
- få en medarbejder fra kommunen eller den tilsvarende myndighed til at give overblik over de lokale forhold
- Særlig mange misforståelser opstår omkring islam og muslimske gruppers kultur – hvad er religion, og hvad er tradition? Hvilke retninger af islam er repræsenteret blandt de lokale minoriteter, hvilke forskelle er der mellem dem, og hvilken betydning har det?
- Lære sig de vigtigste kulturforskelle – er der f.eks. grupper, der ikke bryder sig om at blive fotograferet?
- Lægge fakta om den lokale multikultur på redaktionens intranet.

Husk de andre afdelinger

I canadiske Toronto, hvor over 50 procent af befolkningen er af ikke-europæisk herkomst, gennemgik et par journalister billeddækningen af en hedeølge. Ikke én gang var en mørkhudet person spurgt om noget i den anledning. Har man det ikke varmt, hvis man er mørk?

Produktet er ikke kun ordene. Fotos skal også afspejle, hvordan befolkningssammensætningen ser ud. Redaktionen kan på hverdagsreportage komme steder hen, hvor den traditionelle læser sjældent sætter sine ben. En sommerreportage om hvepsestik på en vagtlægmodtagelse kan lige så godt laves i et område med mange minoriteter som alle mulige andre steder.

Den eksterne indsats

Alt det ovenstående kan man ændre på uden at forlade sin kontorstol eller redaktionslokalet. Det vil give en mere opmærksom og bredere journalistik – men næste skridt går ud i virkeligheden. Ud at skaffe nye kontakter.

Nye kilder:

”Rainbow Rolodex” kalder amerikanerne fænomenet: At skaffe sig en kildeliste, der omfatter folk fra alle mulige grupper i samfundet, brune, sorte eller grønne. Det ene formål er at skaffe sig kilder i de enkelte grupper og lade dem tale for sig selv om deres egne problemer i stedet for at høre sagen præsenteret fra socialarbejdere eller politi, der taler *om* dem. Det andet er at skaffe sig kilder, der har minoritetsbaggrund, men egentlig søges som kilder af andre grunde.

Fra den store verden:

BBCs hjemmeside opfordrer alle og især minoriteter til at melde sig som potentielle kilder, hvis de har speciel viden om et eller andet:

Welcome to the BBC Diversity Database

The BBC's Diversity Centre maintains a database of potential contributors to help BBC programme-makers bring a wider range of faces and voices to the airwaves and to reflect better the full diversity of the United Kingdom. The Database is a central resource of potential contributors and experts who have either:

a minority or specialist interest on mainstream issues (eg. architecture from a multi-ethnic perspective) or expertise in a minority or specialist field (eg. access for people with disabilities)

Everyone listed confirms they're willing to take part in BBC programmes. This can be as spokesperson, panel member, focus of a story or in a studio audience. The database is password-protected. BBC programme-makers alone have access to it.

Join us!

We are constantly adding to our database. If you're a UK resident who'd like to be a possible contributor, contestant, writer, audience member, or if you have expertise which you're willing to share we'd like to hear from you - especially from:

people from different ethnic backgrounds

people with disabilities

women

older people (especially older women)

lesbians and gay men

NB: *this is **not a job opportunity** with the BBC but a chance to take part in our output. It is up to the programme-makers to decide who to include - being on our database doesn't guarantee you'll be used or contacted.*

Kilde: www.bbc.co.uk/info/working/diversity.shtml

De første skridt kan være:

- Find de lokale organisationer, kaffeklubber o.l., og giv medarbejderne tid til at tage derud – ikke for at skrive, kun for at tale med folk og blive klogere. Nogle vil sikkert blive mødt med lidt skepsis, de fleste vil møde positiv interesse. Vær åben og klar om, hvorfor I ønsker kontakt og viden fra dem. Fortæl om, hvordan de kan henvende sig til redaktionen, og vær parat til at fortælle om redaktionens nyhedskriterier og opfattelser af en journalistisk historie.
- Find de lokale medier – radiostationer og blade – for de forskellige grupper, der er flere, end man tror. Snak med dem også – få om muligt deres medarbejdere med i lokalt pressearbejde eller lav en journalistisk diskussionsaften. De kan føre til andre kilder, når der er brug for det.
- Ring til skolevæsen, kommune, læreanstalter og spørg efter medarbejdere med anden etnisk baggrund. Især akademiske institutioner vil oftest have en del. Ring til dem og diskuter muligheden for at optræde som kilder.
- Gør det til en pointe, at hvis to kilder kan udtale sig om et emne, så brug den med etnisk baggrund. Lad den pakistanske læge på skadestuen tale om hvepsestik i stedet for den norske. Det er med til at vise, at minoritetsbefolkningen er lige så varieret som den traditionelt-nordiske befolkning.

Mange journalister er tilbageholdende over for dette. Flere har sagt i undersøgelser og interviews, at de føler sig usikre over for f.eks. at henvende sig til en kvinde med muslimsk tørklæde, når de laver voxpops/fem på gaden – de er bange for sproglige vanskeligheder, regner måske i det stille ikke med, at vedkommende har noget at sige. Også journalisterne har brug for tid, refleksion, uddannelse og støtte for at få dette til at lykkes.

Nye stemmer i spalterne

Læsere af Bergens-Avisen bliver hver lørdag mødt på avisens side 2 af en artikel med firefarvefoto, der udspringer af byens flygtninge- og indvandrer miljø. Indfaldsvinklen er som regel positiv af typen ”Det vidste du ikke, vi havde her i Bergen”.

Et emne har været ”Ti gode ting, der er at sige om Colombia” fra en gruppe colombianske flygtninge. Et andet ”Sådan laver man kaffe, hvis man er etiopier”. En tredje var om ”Voz Latina”, en lokalradio, der sendte på spansk.

Årsagen er Girma Mulat, en redaktør, der måtte flygte fra Etiopien til Norge. Idéen til serien var hans egen, og han opsøger historierne via et internationalt kulturhus, kontakter og tips til avisen. Hver uge får læserne et indblik i en ukendt verden, som er lige rundt om hjørnet fra, hvor de bor. Girma Mulat skriver på norsk, men sproget rettes til af en redaktionssekretær.

På Västmanlands Läns Tidning i Sverige mødte læserne jævnligt kommentarer og klummer fra Geeta Shrestha⁸, indvandret journalist fra Nepal. Emnet var frit, men oftest handlede de om betragtninger over forskellene mellem livet i Sverige og i Nepal – en fortolkning, som VLTs læsere sandsynligvis sjældent havde set.

⁸ Refereret fra ”Blanda och ge – mångfaldsarbete i svenska medier”, Svenska Journalistförbundet, u.å.

I avisen Rosengård, der udgives af Sydsvenska Dagbladet i det mangekulturelle Rosengård i Malmö, efterlyses kolumnister med etnisk baggrund, og avisen har i sommeren 2001 arrangeret skrive-sommerlejr for otte unge med minoritetsbaggrund, hvoraf en eller flere nu skriver kommentarer i avisen.

Set fra redaktionens side er skribenterne og artikler et blik ind i en verden, læserne ikke kender, selv om den er lige uden for deres egen gadedør. Politisk set er det også et signal om åbenhed, human indstilling, parathed til at se på verden med andre øjne – ligegyldig i hvor høj grad det så end spejler sig i resten af avisen.

Initiativerne kan indholdsmæssigt handle om forskelligheden, overfladisk betragtet. Men de kan lige så godt handle om lighed – hvordan en etiopier bliver overrasket over de samme ting som en nordmand, når han møder en latinamerikansk kultur. Hvordan kvindediskrimination opleves på relativt ens måde i Nepal og Sverige. En kommentator kan være en brobygger og en øjenåbner for de nuværende brugere af mediet, og artiklerne kan være med til både at nuancere og afmystificere det ”fremmede”.

Hvordan kan man finde en kommentator? Måske skulle man prøve at finde et par stykker. Mulige veje:

- Helt enkelt: Efterlys dem i avisen/medier
- Udskriv en kronikkonkurrence
- Brug kontakter i skoler og kulturinstitutioner til at finde personer, man kan opfordre. Gør det klart – internt og eksternt – hvilken type af tone og emnekreds, man ønsker.

Nye journalister

Den egentlige ligestilling er til stede den dag, at nordiske borgere med minoritetsbaggrund er repræsenteret blandt læsere, lyttere, seere og som studerende på journalistuddannelserne i samme omfang som alle andre. Til den tid vil vi slet ikke tale om minoritetsbaggrund mere.

Men sådan er det ikke i dag. Da jeg for nogle år siden lavede avisværksteder for nogle skoleklasser, hvor mange børn var indvandrere, var der hele klasser, hvor ikke én eneste familie holdt avis. Dansk tv og radio var heller ikke noget, der blev brugt i hjemmene (det var for resten svært at nå deadline på seks timer, når man skal begynde med at forklare, hvad en avis overhovedet er).

Det er svært at gøre noget ved, om mediefagene ikke har høj status i nogle af de store indvandrergrupper. Men én årsag til, at journalistfaget er fjernet for flerkulturelle unge, er, at medierne er usynlige for dem, indtil de er ret store, fordi de nationale medier ikke spiller nogen særlig rolle i deres forældres liv. Og det kan pressen selv gøre noget ved.

Hvis man ønsker at tiltrække de gode unge med minoritetsbaggrund til journalistikken, må man aktivt ud og opsøge dem.

- Journalister og medier i et lokalområde kan sammen lave en model for, hvordan man kan lave emne-timer eller – dage for de større skoleklasser, diskutere pressens rolle med klasserne og fortælle om det journalistiske håndværk.
- Man kan arrangere nyhedsværksteder, hvor klasser kan producere avis, radio og tv – mediateker som dem, Jyllands-Posten og VG etablerede under store omkostninger for få år siden, kan med dagens digitale teknik (og et noget lavere ambitionsniveau) kopieres for en ganske lille investering.
- Sydsvenska Dagbladet arrangerede skrive-sommerlejr for en gruppe interesserede unge med flerkulturel baggrund. Gennem en uge fulgte de avisproduktionen, skrev selv en lokalavis og fik den produceret. Én af de unge skriver i dag kommentarer til avisen og er i gang med en højskole-journalistuddannelse.

Det er langsigtede investeringer, hvor man skyder med bredhagl – og det koster en indsats, som vil have et svært målbart resultat. Måske vil det trække én, to eller tre unge ekstra til journalistfaget med den deraf følgende øgede bredde og kompetence. Og det vil måske også være med til at give potentielle nye læsere, lyttere og seere – i grupper, der kun i begrænset omfang bruger medierne i dag.

Veje videre:

Links til organisationer og projekter, der retter sig mod multikulturel journalistik:

Norden:

Danmarks Radios hjemmeside om indvandring i Danmark, herunder DRs indsats i forbindelse med at være modtager af en stafet fra Rådet for Etnisk Ligestilling:

<http://www1.dr.dk/nyheder/html/nyheder/baggrund/tema2001/indvandrer/index.jhtml>

Forskningsstiftelsen FAFO, rapporten ”Multietniske redaksjoner? Rekruttering av journalister med minoritetsbakgrunn i Danmark, Norge og Sverige” kan hentes her: <http://www.faf.no/pub/rapp/342/index.htm>

”Journalistikk i det flerkulturelle Norge,” del af Norsk Journalistlags hjemmeside: <http://www.nj.no/etikk.htm>

”Minoritetsprosjektet”, en undersøgelse af journalister med etnisk baggrund i Norge, udført af Oslo Journalistklubb:

<http://www.nj.no/oj/prosjekter/minoritetsprosjekt.htm>

Nævnet for Etnisk Ligestilling www.nel.dk. Herfra kan bl.a. hentes publikationerne ”Medier og minoriteter – inspiration til etnisk ligestilling i medierne” og ”Hvornår er man lige kvalificeret? Etniske minoriteters professionelle adgang til etablerede danske medier”

Quick Response – nyhedsbrev og hjemmeside, drevet af Ungdommens Røde Kors i Sverige. Materiale og nyhedsbrev om, hvordan etniske minoriteter fremstilles i medierne: www.quickresponse.nu

Svensk Journalistforbunds handlingsprogram for minoritetsspørgsmål: <http://www.sjf.se/sjf2/default.asp?ID=130&xp=38&cat=38>

Europa:

British Broadcasting Corporation – www.bbc.co.uk. Bl.a. efterlysning af kilder med etnisk baggrund eller viden,

IRIS Association, Europas største netværk af uddannelsesinstitutioner, særlig rettet mod ligestilling, bl.a. programmer for journalister i interkulturel forståelse: www.iris-asbl.org

On-Line/More Colour in the Media - europæisk hjemmeside om medier og minoriteter. Netværk af radio/tv-station, uddannelsesinstitutioner og

multikulturelle organisationer, der arbejder med at øge andelen af etniske minoriteter i de elektroniske medier: www.multicultural.net

IMRAX – International Media Against Racism and Xenophobia:
www.diversity-online.org

PressWise – uafhængig britisk-baseret organisation med fokus på journalistisk kvalitet. Konference-referater og studiemateriale om medier og minoriteter, både i dækning af rekruttering: www.presswise.org.uk

USA og Canada:

American Society of Newspaper Editors' diversity home page:
<http://www.asne.org/kiosk/diversity/index.htm>

The Freedom Forum og diversity-programmet ved Vanderbilt University:
<http://www.freedomforum.org/diversity/default.asp>

The Maynard Institute: www.maynardije.org

The Poynter Institute: www.poynter.org

Media Awareness, en uafhængig canadisk uddannelses- og oplysningsinstitution, særlig afdeling for etnisk repræsentation:
<http://www.media-awareness.ca/eng/issues/minrep/default.html>

Almene links om etnisk ligestilling, mangfoldighedsledelse og multikulturelle arbejdspladser:

Foreningen til Integration af Nydanskere på Arbejdsmarkedet:
<http://www.foreningen-nydanske.dk/index.html>

Immigrant-Institutet, Forsknings- og dokumentationscentrum om invandrere og flyktingar:
www.immi.se

Kompetens för mångfaldens arbetsliv: www.mangfald.org

Senter mot Etnisk Diskriminering, Norge, www.smed.no

www.ledarne.se – faglig serviceorganisation for ledere, hjemmesiden har en del materiale om multikulturelle arbejdspladser og ledelse.