



# Etnisk baggrund journalistisk fordel –om etnisk rekruttering

## Hvorfor etnisk rekruttering?

Mellem 8 og 10 % af den danske befolkning har en anden etnisk baggrund end dansk. På redaktionerne er der imidlertid langt mellem repræsentanterne fra disse grupper.

I andre brancher vokser antallet af ansatte fra andre etniske grupper.

Dansk Journalistforbund mener at det er nyttigt for mangfoldigheden i medierne, at redaktionerne mere end det er tilfældet nu er et spejl af det omkringliggende samfund.

Der kan derfor peges på en række argumenter for at øge opmærksomheden på redaktionernes etniske sammensætning.

- Redaktionen kan få tilført sproglige og kulturelle kompetencer og ressourcer, man måske ikke havde i forvejen.

- Medarbejdere med anden etnisk baggrund end dansk kan med deres erfaringer og netværk give det etniske stofområde et journalistisk løft.
- En bredere sammensætning af redaktionerne øger troværdigheden blandt etniske minoriteter og kan tiltrække læsere, lyttere og seere fra disse grupper. Muligvis også øge interesse og forståelse for journalister og medierne.

## Hvordan etnisk rekruttering?

Diskussioner på redaktionerne om mediets udvikling kan være en god anledning til at få vendt, om der er den rette personsammensætning.

Viser diskussionen, at der mangler noget, kan det være en god ide sammen med ledelsen at udarbejde en rekrutteringsplan: Hvad leder I efter?

Særlige kompetencer på redaktionen?  
Eller mere bredde i den generelle  
mediedækning?

Brug indflydelsen til at få ledige stillinger  
slået op, så flest mulige kan søge dem.

Vær opmærksom på, at etniske mino-  
riteter er ikke én homogen gruppe.  
Det eneste fællestræk er faktisk at de  
ikke er etniske danskere.

Ikke alle journalister med etnisk mino-  
ritetsbaggrund er kvalificeret til og/  
eller ønsker at løfte det "etniske"  
stofområde. Faktisk føler nogle, at den  
endelige integration først er opnået,  
når journalister med etnisk minoritets-  
baggrund glider naturligt ind i dæk-  
ningen af de gængse stofområder på  
lige fod med etnisk danske journalister.  
Derfor er det vigtigt at være klar over,  
hvilken slags medarbejder der søges  
efter.

Man må i et stillingsopslag ikke søge en  
person med en bestemt etnisk bag-  
grund. Man må gerne efterlyse særlige  
faglige kvalifikationer, da det i princip  
ikke har noget med etnisk mino-  
ritetsbaggrund at gøre.

Man kan skrive følgende uden at  
komme i konflikt med gældende lovgiv-  
ning:

*"Redaktionen betragter mangfoldighed  
som et aktiv og opfordrer alle – uanset  
alder, køn, race, religion, seksuel ori-  
entering eller etnisk tilhørsforhold –  
til at søge."*

Er man på en redaktion nået til at  
have en ansøger med anden etnisk  
baggrund end dansk til samtale, er  
her nogle gode råd:

- Sørg for at stille åbne spørgsmål.  
Husk, at ikke alle nødvendigvis  
kender jeres arbejdsjargon. Vær  
forsigtig med at bruge (indforstået)  
humor og ironi.
- Sørg for at få talt om, hvilke kvali-  
fikationer I særligt efterlyser på  
redaktionen. Man må ikke direkte  
spørge en ansøger ud om etnisk  
baggrund, tro og lignende, men  
man kan sagtens spørge til ansøge-  
rens erfaring og viden inden for  
specifikke stofområder og særlige  
sprogliche kvalifikationer.
- Der skal være klare linjer fra starten,  
så både ansøger og arbejdsgiver  
ved, hvilken rolle medarbejderen er  
tiltænkt på redaktionen, så de nye  
ressourcer udnyttes bedst muligt til  
gavn for alle.

# FAKTA

## **Relevante love i forbindelse med dette område:**

Lov om etnisk ligebehandling

<http://www.retsinfo.dk/DELFIN/HTML/A2003/0037430.htm>

Forskelsbehandlingsloven

<http://www.retsinfo.dk/DELFIN/HTML/A2004/0075629.htm>

Ligestillingsloven kan ses på

[http://147.29.40.108/\\_GETDOCI\\_/ACCN/A20020055329-REGL](http://147.29.40.108/_GETDOCI_/ACCN/A20020055329-REGL)

## **Erfaringer:**

### **Projekt Etnisk Rekruttering (PER).**

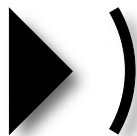
En række dagblade plus DR var sammen om et forløb, hvor 12 unge efter 5 ugers introduktion opholdt sig på virksomhederne i et halvt år.

Rapporten kan ses på

[www.dr.dk/omdr/drudvikling/per/projekt\\_etnisk\\_rekruttering\\_rapport.pdf](http://www.dr.dk/omdr/drudvikling/per/projekt_etnisk_rekruttering_rapport.pdf)

*Ligestillingsudvalget*

*Januar 2005*



DANSK JOURNALISTFORBUND  
MEDIEFORBUNDET

**Dansk Journalistforbund**  
Gammel Strand 46  
DK-1202 København K  
Telefon: 33 42 80 00

[dj@journalistforbundet.dk](mailto:dj@journalistforbundet.dk)  
[www.journalistforbundet.dk](http://www.journalistforbundet.dk)