

HANDLINGSPLAN MOD ETNISK DISKRIMINATION

“Dørmanden
siger:
‘Kvoten for,
hvor mange
perkere, jeg
må lukke ind,
er opbrugt’”

MATEEN, 28 ÅR

“I folkeskolen
har jeg 13
forskellige
klasselærere
på 9 år”

MOHAMAD, 22 ÅR

“Jeg får et sug
i maven, da jeg
læser beskeden:
‘Eskimo-isen er
her for at blive,
din fucking
alkoholiker’”

KÂLÂNGUAK, 49 ÅR

“Politikerne
skaber et ‘os’
og et ‘dem’
– og os i
ghettoerne
er altid ‘dem’”

AMINA, 19 ÅR

RESUMÉ

Den udbredte diskrimination i Danmark kalder på handling. Derfor har Danmark brug for en handlingsplan mod etnisk diskrimination. Der er behov for, at der handles aktivt imod den forskelsbehandling af etniske minoriteter, der sker i samfundet. Handlingsplanen er nødvendig for at skabe lige muligheder i samfundet for alle borgere uanset etnisk herkomst.

DE 9 ORGANISATIONER BAG RAPPORTEN ER:

Mellempfolkeligt Samvirke, Sabaah, Mino Danmark, Afro Danish Collective, Nalik, Amnesty International Danmark, LGBT+ Danmark, LGBT+ Ungdom og LGBT Asylum.

PRIMÆRE ANBEFALINGER

- Flere ressourcer til forskning, dokumentation og måling af diskrimination inkl. en årlig redegørelse.
- Inkorporering af FN's konvention om afskaffelse af alle former for racediskrimination (CERD) i dansk lovgivning – på linje med Den Europæiske Menneskerettighedskonvention.
- En obligatorisk ligestillings- og mangfoldighedsvurdering af ny lovgivning inden vedtagelse for at sikre, at samfundets etniske minoritetsgrupper og herboende oprindelige folk ikke rammes unødigt. Mere oplysning om rettigheder ved oplevet diskrimination og styrket indsats mod hadforbrydelser. Det indebærer oprettelse af en telefonlinje til hjælp og vejledning; øget dokumentation og statistik; samt bedre rammer for anmeldelse af hadforbrydelser inkl. valg af flere diskriminerende parametre (fx både hudfarve og seksualitet) og vurdering af sagshåndtering efter endt sag.
- Mere opkvalificering og efteruddannelse om diskrimination, udsatte målgrupper og håndtering af situationer med diskrimination for offentligt ansatte såsom ordensmagten, transportører og lærere.

**MELLEMPFOLKELIGT
SAMVIRKE** **act:onaid**



EN HANDLINGSPLAN MOD ETNISK DISKRIMINATION

Danmark har behov for en handlingsplan mod etnisk diskrimination. Den diskrimination, nogle mennesker udsættes for, kan ikke benægtes og kalder på handling nu. Danmark hyldes ofte som et land med frihed og lighed for alle, men desværre ses der forskelsbehandling af borgere med anden etnisk herkomst. Hvis ikke vi handler aktivt imod denne forskelsbehandling, vil deres deltagelse i samfundet blive begrænset, og uligheden vil stige. Det er både et problem for det enkelte menneske, der bliver ramt, men også for Danmarks fremtid som et lige og rigt samfund.

Diskrimination i samfundet er stigende både institutionelt (fx på arbejdspladser) og strukturelt (fx i lovgivning). Mennesker med minoritetsetnisk baggrund bliver begrænset i lige adgang til samfundets goder og muligheder, hvilket har fået både FN og EU til at kritisere Danmark.

Den måde, etniske minoriteter ofte italesættes på af både politikere, medier og borgere, er med til at stigmatisere og tillader en tendens til at anskue etniske minoriteter som grupper af mennesker, der er ens og truer samfundet. Grupper, der bliver italesat som "nogle andre" modsat et "os". Særligt udsatte er fx afrodanskere, grønlandere, jøder, muslimer, flygtninge, migranter og asylansøgere. Fremmedgørelse manifesterer sig forskelligt i form af fx ulige muligheder på arbejdsmarkedet grundet navn eller hudfarve, antisemitiske eller islamofobiske tilråb, inhuman behandling af afviste asylansøgere etc. Nogle former for diskrimination udspringer desuden af intersektionelle identitetsmarkører, dvs. at man diskrimineres på flere parametre fx som sort, transkønnet kvinde eller som brun kørestolsbruger.

Tonen i debatten er hård. Vi ved, at mange fravælger at deltage i debatten mod etnisk diskrimination, selvom

de ønsker handling. Det kan opleves som uoverskueligt og decideret ubehageligt at tage del i en offentlig debat, hvor der sættes spørgsmålstegn ved racistiske understrømninger af usaglig forskelsbehandling og diskrimination.

Vi har alle et ansvar for at gøre op med diskrimination. Der må handles fra både civilsamfundet, i erhvervslivet og fra politisk side.

Regeringen bør udarbejde en handlingsplan mod etnisk diskrimination, som både skal gøre en forskel nationalt og lokalt. Vi anbefaler, at den som minimum skal indeholde tre tiltag:

- 1) Den bør være baseret på et ekspertpanel, som fremlægger sine anbefalinger til, hvordan vi adresserer og modarbejder diskrimination. På den måde sikres, at alle aktører bliver hørt – og særligt de, der er berørte af diskrimination.
- 2) Den bør bidrage med tiltag til både kvantitativ og kvalitativ måling af racisme og diskrimination.
- 3) Den bør give et bud på, hvordan ansvar hos myndigheder, på arbejdspladser mv. bliver håndholdt og sikret.

HANDLINGSPLANEN BØR HAVE FOKUS PÅ FØLGENDE FIRE PARAMETRE, DER UDFOLDES I HVERT SIT AFSNIT:

- **Institutionel diskrimination**
- **Diskrimination på arbejdsmarkedet og uddannelsesinstitutioner**
- **Diskrimination i boligsektoren**
- **Personlig diskrimination**

BEGREBER

Det er en grundlæggende menneskerettighed ikke at blive diskrimineret. Ifølge FN's Verdenserklæring om Menneskerettighederne har enhver krav på rettigheder og friheder uden forskelsbehandling af nogen art, fx pga. race eller national oprindelse. Det vil altså sige, at alle har ret til at blive beskyttet mod forskelsbehandling, der er i strid med menneskerettigheds-erklæringen.¹

DISKRIMINATION

kan defineres som en usaglig forskelsbehandling, som fører til, at en person får en dårligere behandling eller beskyttelse end andre. Usagligt betyder, at grunden til, at personen forskelsbehandles, ikke kan forklares med en lovlig grund. Diskrimination kan ske på baggrund af flere ting, fx køn, race, hudfarve, religion, politisk anskuelse, seksuel orientering, alder, handicap eller national, social eller etnisk oprindelse.

RACISME

er diskrimination eller fordomme baseret på race, hudfarve, afstamning eller national eller etnisk oprindelse. Begrebet kan siges at repræsentere en form for etnisk fordom i en holdning eller tro på, at mennesker er opdelt efter racer, og at forskellige racer er årsagen til forskellen mellem mennesker. Der tilknyttes ofte bestemte karakteristika, egenskaber og/eller kapacitet til disse racer. Racisme bygger dermed på en opfattelse af, at der eksisterer et hierarkisk forhold mellem forskellige racer, således at visse racer er andre overlegne.²

LIGEBEHANDLING

betyder, at alle har lige rettigheder. Alle skal have lige muligheder for at deltage i samfundet og skal have den samme beskyttelse af deres rettigheder – uanset køn, race, etnisk oprindelse, religion, tro, handicap, alder, seksuel orientering mv. Ligebehandling er en aktiv handling, som opnås, når der er bevidsthed om og positiv anerkendelse af, at alle mennesker er forskellige og derfor ikke bør behandles ens.³

1) <https://amnesty.dk/om-amnesty/fns-verdenserklæring-om-menneskerettigheder>

2) <https://menneskeret.dk/sites/menneskeret.dk/files/media/dokumenter/udgivelser/begrebskatalog20-20drop20diskrimination.pdf>

3) <https://menneskeret.dk/clone-of-menneskerettigheder-andre-lande>



MATEEN, 28 ÅR “DØRMANDEN SIGER: ‘KVOTEN FOR, HVOR MANGE PERKERE, JEG MÅ LUKKE IND, ER OPBRUGT”

Det er i gymnasiet. Vi er fire drenge, der har haft en virkelig hyggelig aften. Jeg er lige blevet 18 år, og det er første gang, jeg rigtig skal i byen. Jeg glæder mig ret meget. Vi kommer hen til en natklub og stiller os i kø. Klokken er omkring elleve. Folk omkring os er glade, snakker sammen, drikker dåseøl og ryger smøger. Vi når op til dørmanden, der er en stor gut i mørkt tøj.

Så siger han: ”Det bliver desværre ikke i aften, drenge”

Jeg forstår ikke, hvad han mener og spørger: ”Hvad betyder det?”

Dørmanden kigger på mig og siger: ”Kvoten for, hvor mange perkere, jeg må lukke ind, er opbrugt”

Jeg er altid pisse nervøs, når jeg står i en kø. Jeg er ekstremt opmærksom på, hvordan jeg fremstår. Jeg skal være helt vildt artig og over-høflig. Jeg skal vise, at jeg ikke er farlig. At jeg er et godt produkt af Danmark.

Det påvirker mig ikke kun i nattelivet men fx også, da jeg den anden dag går forbi en kvinde på gaden, der vælger at gå en stor bue udenom mig. Jeg forsøger at smile og gøre hende tryk. Det er vildt hårdt at være så selvbevidst konstant og overfor alle relationer, jeg har i løbet af en dag.

1. INSTITUTIONEL DISKRIMINATION

Med FN's verdensmål og særligt **Verdensmål 10: Mindre Ulighed** har Danmark lovet, at diskrimination og diskriminerende love skal bekæmpes. Danmark har også lovet, at ”alle skal med” i den bæredygtige dagsorden. Alligevel stiger omfanget af særlovgivning målrettet minoritetsgrupper, der typisk kan karakteriseres som symbolpolitik og ofte er på kant med de internationale konventioner, som Danmark har tilsluttet sig. Vi mener, at der er tale om institutionel diskrimination fra statens side.

Ghettopakken⁴ er blevet kritiseret af FN for at være diskriminerende og særligt ramme borgere med anden etnisk herkomst. Tildækningsforbuddet⁵ er tydeligt tilsigtet kvinder, der bærer muslimsk klædedragt. FN har kritiseret den franske lovgivning om maskering, der er tilsvarende tildækningsforbuddet i Danmark.⁶ Forholdene for de afviste asylansøgere på Ellebæk er blevet voldsomt kritiseret af Europarådets Torturkomité.⁷ Loven om Grundlovsceremoni, der indebærer håndtryk, blev gennemført som en stramning på udlændingeområdet og må dermed være tilsigtet borgere med ikke-vestlig baggrund.⁸ Integrationsydelse er tilsigtet nytilkommende flygtninge, hvor 96% af modtagerne har anden

4) https://tbinternet.ohchr.org/_layouts/15/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=E%2fC.12%2fDNK%2fCO%2f6&Lang=en

5) https://www.justitsministeriet.dk/sites/default/files/media/Pressemeddelelser/pdf/2018/lovforslag_tildækningsforbud.pdf

6) <https://www.berlingske.dk/samfund/fns-kritik-af-burkaforbud-giver-ny-ammunition-til-modstanderne-men-ruller>

7) <https://www.dr.dk/nyheder/politik/politikere-besoegte-udrejsecenter-torturkomites-kritik-er-uretfærdig-og-forkert>

8) <https://uim.dk/arbejdsomrader/statsborgerskab/udenlandske-statsborgere/betingelser/deltagelse-i-kommunal-grundlovsceremoni>

9) https://uim.dk/filer/nyheder-2018/faktaark-om-modtagere-af-integrationsydelse_uim.pdf

10) https://menneskeret.dk/sites/menneskeret.dk/files/media/dokumenter/udgivelser/ligebehandling_2018/integrationsydelse_web-ny_19.12.pdf

11) <https://menneskeret.dk/udgivelser/familier-paa-integrationsydelse>

12) <https://politiken.dk/debat/kroniken/art7818760/Bruger-dansk-politiraceprofilering> og <https://www.dr.dk/nyheder/indland/nydanskere-i-ny-dokumentar-politiet-gaar-efter-os-paa-grund-af-vores-hudfarve>

etnisk herkomst.⁹ Denne gruppe holdes altså i større fattigdom end andre borgere på overførselsindkomst.¹⁰

Der er god grund til at antage, at der er familier på integrationsydelse, der falder under det grundlovssikrede eksistensminimum.¹¹

I politiet ses en udfordring med etnisk profilering, der betyder, at danske betjente i langt højere grad henvender sig til etniske minoriteter uden nødvendigvis at have et egentligt politifagligt belæg for det. Statistikken viser, at antallet af domsfælder ikke afspejler antallet af anholdelser af etniske minoriteter.¹²

Grønlandske tilflyttere i Danmark er ikke defineret som en etnisk minoritet, da Danmark anerkender grønlændere som danske statsborgere. Grønlændere er dog anerkendt som et oprindeligt folk med bl.a. ret til eget sprog, kultur og identitet. Disse rettigheder fortsætter, når grønlændere får fast bopæl i Danmark. Men uanset denne status tilbydes grønlændere ikke støtte i forhold til at blive velintegreret i det danske samfund. Det forventes, at grønlandske tilflyttere har gode dansk kundskaber og kan klare sig i det danske samfund uden tilbudt støtte som fx tolkebistand.

Danmark har tiltrådt og ratificeret FN's konvention om afskaffelse af alle former for racediskrimination (CERD) men har endnu ikke inkorporeret den i dansk lov, ligesom fx Den Europæiske Menneskerettighedskonvention er inkorporeret. Ved en inkorporering af CERD ville danske borgers retsstilling blive styrket, også overfor staten, da man udover dansk lov også ville kunne påberåbe sig disse konventionssikrede rettigheder i Danmark.

VI ANBEFALER

- Inkorporering af FN's konvention om afskaffelse af alle former for racediskrimination (CERD) i dansk lovgivning – på linje med Den Europæiske Menneskerettighedskonvention.
- At Danmark efterlever sit løfte til FN's verdensmål om, at "alle skal med" og derfor indfører obligatorisk

ligestillings- og mangfoldighedsvurdering af ny lovgivning inden vedtagelse for at sikre, at samfundets etniske minoritetsgrupper og herboende oprindelige folk ikke rammes unødigt. Her bør organisationer, der arbejder med antidiskrimination, tages med på råd.

- At politiet får større fokus på tendensen til etnisk profilering og dets konsekvenser bl.a. via antiracistisk træning, ved at indgå i samarbejde med socialrådgivere for at sikre socialbevidst og antidiskriminativ praksis, og ved at arbejde for mere mangfoldighed i ansættelsesprocesser.
- At der sikres kompetenceløft til offentligt ansatte med efteruddannelse i relevant viden om diskrimination og praksis kompetencer. Alle ansatte i den offentlige sektor med undervisningsansvar, patientkontakt og borgerkontakt, inkl. politi- og fængselspersonale, bør modtage obligatorisk normkritisk uddannelse i køn, ligestilling og mangfoldighed.
- At grønlandske tilflyttere får ret til tolkebistand som et fast tilbud fra de offentlige myndigheder.
- At kritik fra det internationale samfund via FN og EU tages langt mere alvorligt, og at der handles derefter inkl. evt. revurdering og afskaffelse af diskriminerende lovgivning.
- At undersøgelser fra universiteter, tænketanke og institutioner såsom Institut for Menneskerettigheder tages langt mere seriøst og medtænkes i evaluering af potentielt diskriminerende lovgivning.



MOHAMAD, 22 ÅR “I FOLKESKOLEN HAR JEG 13 FORSKELLIGE KLASSELÆRERE PÅ 9 ÅR”

Det er i 4. klasse. Jeg går på en folkeskole med en hel del børn med minoritetsbaggrund. Vores klasselærer kommer ind. Vi har kun haft hende siden starten af skoleåret. Hun sætter sig ved katederet og fortæller, at vi skal have ny klasselærer - igen. Hun har fået arbejde på en ny skole.

I løbet af min folkeskoletid skifter vi lærer konstant. Vi har 13 klasselærere på 9 år.

Når man er barn, har man brug for en fast base. Det havde vi ikke i min folkeskoleklasse. Vi blev ikke forstået. Vi blev ikke taget alvorligt. Vi følte ikke, vi var noget værd.

Jeg havde kun én lærer, jeg synes forstod mig. Det var Susanne. Hun lyttede. Hun blev efter timerne. Hun gav mig ekstra støtte. Hun tog mig alvorligt.

Mange af mine klassekammerater endte på gaden. Jeg tænker stadig på Susanne. Hvis jeg ikke havde mødt hende, så ved jeg ikke, hvor jeg var endt henne i dag.

2. DISKRIMINATION PÅ ARBEJDSMARKEDET OG UDDANNELSES- INSTITUTIONER

følge loven om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet er arbejdsgivere forpligtiget til at beskytte mod diskrimination og sikre ligebehandling. Forskelsbehandling forstås som enhver direkte eller indirekte forskelsbehandling pga. bl.a. race, hudfarve, religion eller etnisk oprindelse.¹³

Alligevel viser nye undersøgelser, at mennesker med minoritetsetnisk baggrund udsættes for forskelsbehandling. **Tørklædebærende kvinder skal i gennemsnit sende 60 % flere ansøgninger end etnisk danske kvinder for at blive kaldt til samtale.** Minoritetsetniske kvinder uden tørklæde skal sende 18 % flere ansøgninger end etnisk danske kvinder for at blive kaldt til samtale.¹⁴ I et speciale fra 2016 fra Københavns Universitet¹⁵ vises det, at ansøgere med mellemøstlige navne skal sende 52 % flere jobansøgninger for at blive kaldt til samtale end danskere med traditionelle navne på trods af samme og rette kvalifikationer. Samme undersøgelse viser, at mænd er mere udsatte for diskrimination end kvinder, at diskriminationen er mere udbredt på små end på store arbejdspladser, og at der er mere diskrimination i den private end i den offentlige sektor.

Diskrimination gør sig også gældende i uddannelsessektoren ift. praktikpladser. Ifølge en undersøgelse af Institut for Menneskerettigheder fra 2016 oplever **29 % af praktikkonsulenterne, at virksomheder anvender etnicitet som et kriterie ved til- eller fravalg af praktikanter.**¹⁶ Uddannelsessektoren bør generelt

¹³) <https://www.coe.int/t/dg4/education/minlang/report/PeriodicalReports/DenmarkPR3App5.pdf>

¹⁴) https://www.berlingske.dk/samfund/for-foerste-gang-har-forskning-kortlagt-at-kvinder-med-toerklæde-vaelges?fbclid=IwAR2yDo_4KtUM7U9CQTCT7ovCaMSZ3BjetLOTwYxwQZA2BbAsyHCdXf1XOTQ

¹⁵) <https://politiken.dk/debat/art5731006/Danske-arbejdsgivere-v%C3%A6lger-%E2%80%99Mads%E2%80%99-frem-for-%E2%80%99Muhammed%E2%80%99>

¹⁶) https://menneskeret.dk/sites/menneskeret.dk/files/media/dokumenter/udgivelser/ligebehandling_2016/lige_adgang_til_praktik.pdf

være obs på bedst mulig oplysning om og håndtering af diskrimination, da diskriminationen i sagens natur her rammer et menneske meget tidligt livet.

VI ANBEFALER

- At der stilles forpligtende krav til offentlige myndigheder, institutioner og virksomheder om, at der arbejdes målrettet og aktivt for at sikre en øget repræsentation af personer med etnisk minoritetsbaggrund på arbejdspladser og for at sikre, at personer med minoritetsbaggrund ikke bliver diskrimineret. Det indebærer forpligtende målsætninger og politikker, der skal bidrage til inkluderende og mangfoldige arbejdspladser.
- At mangfoldigheden på arbejdspladser fremmes via konkrete udviklingsplaner for, hvordan der sikres bedre repræsentation af minoritetsetniske medarbejdere. Hertil kan mærkatordninger eller diversitetskvo-ter på arbejdspladser i en vis størrelsesorden overvejes. Udviklingsplaner kan bl.a. indebære:
 - At der indtænkes repræsentation i alle lag, inkl. i lederstillinger og bestyrelsesposter.
 - Arbejdspladsvurderinger (APV) bør altid have et afsnit, der vedrører oplevelse af etnisk diskrimination.
 - Årlige afrapporteringer bør fremstille hvilke tiltag, der er blevet gjort for at fremme mangfoldighed bl.a. i ansættelsesprocesser.
 - Årlige kurser i mere mangfoldighed på arbejdspladsen for alle medarbejdere, særligt med fokus på normkritiske og intersektionelle perspektiver. Dette kan give arbejdspladser de nødvendige værktøjer til at gøre op med negative normer og implicite bias samt former for diskrimination, der måtte udspringe af overlappende identitetsmærker.
- At nytilkommende flygtninge i højere grad får anerkendt deres erhvervs- og uddannelsesmæssige kompetencer i jobsøgning for bedst muligt at matche deres erfaringer med et relevant arbejde. Dette vil også styrke en god integration.
- At undersøgelser, der dokumenterer diskrimination på arbejdspladsen, fx nye undersøgelser fra Institut for Menneskerettigheder, bør indtænkes på statsligt niveau ift. lovgivning mm.
- At forskningsbaseret undervisning i køn, ligestilling og mangfoldighed integreres i uddannelsessystemet som en del af uddannelsesplaner og som pensum i folkeskolen. Hertil også indførelse af Rigsfællesskabets forståelse i pensum, med plads til oprindelige folks perspektiver, til fremmelse af kulturel forståelse. Eleverne bør få konkrete værktøjer til at identificere og reflektere over negative fremstillinger og forestillinger, der er undertrykkende for den enkeltes muligheder og frihed.
- At lærere og lærerstuderende tilbydes at få opkvalificeret deres viden om og håndtering af diskrimination, så det bedre kan håndteres når diskrimination finder sted.



AMINA, 19 ÅR “POLITIKERNE SKABER ET ‘OS’ OG ET ‘DEM’ – OG OS I GHETTOERNE ER ALTID ‘DEM’”

Jeg er dansker. Jeg taler dansk. Jeg er født i Danmark, og jeg har boet her hele mit liv. Jeg har dansk pas.

Jeg studerer på universitetet. Jeg arbejder ved siden af på et plejehjem. Jeg er engageret i frivilligt arbejde, og jeg er aldrig blevet dømt for kriminalitet. Jeg har ikke engang fået en bøde!

Jeg bor i Tingbjerg. Et af de områder, der er på regeringens såkaldte ghettoliste – og det er jeg medskyldig i. Ene og alene fordi mine forældre i tidernes morgen er rejst til Danmark fra et såkaldt ikke-vestligt land.

Uanset hvor meget, jeg uddanner mig eller hvor mange penge, jeg tjener, vil jeg altid være medskyldig i, at mit eget hjem potentielt bliver jævnet med jorden.

Jeg er skuffet over, at jeg skal føle mig som skyldig. Jeg bliver arrig og modløs, når politikerne får mig til at fremstå som anderledes end mine landsmænd.

Politikerne skaber et "os" og et "dem" – og os i ghettoerne er altid "dem"

3. DISKRIMINATION I BOLIGSEKTOREN

følge **loven om etnisk ligebehandling** er det forbudt at forskelsbehandle for al offentlig og privat virksomhed, herunder adgang til bolig.¹⁷ Dvs. at privatpersoner gerne må have præferencer for, om de fx ønsker at bo med en kvinde frem for en mand, men professionelle udlejere må ikke diskriminere.

På det private boligmarked ses alligevel forskelsbehandling. I et felteksperiment af Ankestyrelsen fra 2014¹⁸ vises det, at boligsøgende med et mellemøstligt klingende navn skal sende 27 % flere boligsøgninger end en boligsøgende med danskklidende navn for at få en bolig. Det går især ud over mænd.

På det almene boligområde ses også forskelsbehandling i form af ghettopakken. **Et boligområde defineres som "ghetto" baseret på et kriterie om, hvor mange beboere i området, der har ikke-vestlig oprindelse.** Når et område kategoriseres som "ghetto", gælder der bl.a. anden lovgivning i området end i resten af landet. Dvs. at man på baggrund af sin etniske oprindelse udsættes for forskelsbehandling. Ghettopakken betyder også, at der for beboere i et område er risiko for opsigelse af lejemål, når boligområderne søger at komme af ghettolisten.

VI ANBEFALER

- Hurtigst muligt at afskaffe ghettolistens kriterie om etnicitet. Derefter afskaffe ghettopakken, inkl. ghettolisten.
- At beboerdemokratiet i udsatte boligområder forstærkes for bedst mulig håndtering af lokale udfordringer. Dette via bedre repræsentation i afdelingsbestyrelserne, der svarer til beboersammensætningen i området og flere ressourcer til et styrket, lokalt foreningsliv.

¹⁷⁾ <https://www.retsinformation.dk/Forms/R0710.aspx?id=141404>

¹⁸⁾ <https://ast.dk/filer/ankestyrelsen-generelt/antidiskriminationsenheden/rapport-om-etnisk-diskrimination-pa-boligmarkedet.pdf/view>

- Tidlige forebyggende indsatser overfor unge i udsatte boligområder baseret på opsøgende arbejde, fritidstilbud og større inddragelse i foreningslivet.
- Bedre dokumentation og analyse af både den private- og almene boligsektor. Vi foreslår, at der i årlige afrapporteringer (fx boligforeningers årlige generalforsamlinger) fremgår detaljer om afslag på boligansøgninger for bedst muligt at undgå strukturel diskrimination.
- At boligsøgende sikres mulighed for at klage over afslag på boligansøgning ved mistanke om, at det skyldes etnicitet, og at der oprettes sanktioneringstiltag, der kan implementeres ved etnisk diskrimination i boligsektoren.



KÅLANGUAK, 49 ÅR "JEG FÅR ET SUG I MAVEN, DA JEG LÆSER BESKEDEN: 'ESKIMO- ISEN ER HER FOR AT BLIVE, DIN FUCKING ALKHOLIKER'"

Det er lørdag eftermiddag. Jeg sidder i haven med min mand og min yngste søn. Solen skinner, og vi hygger os. Pludselig begynder min telefon at give lyd fra sig. Pling, pling, pling, pling, pling. Det er notifikationer fra en facebookside for grønlandere, jeg administrerer.

Det er et koordineret angreb, hvor omkring 60 mennesker på samme tid tilsværter grønlandere i kommentarer på baggrund af debatten om Eskimo-isen. De hænger privatpersoner fra foreningen ud. Det er meget lidt konstruktivt:

"Eskimo-isen er her for at blive, din fucking alkoholiker"

"Fjern bloktilskuddet"

"Tag en guldøl og en tudekiks"

Et par dage efter skal jeg med metroen... Da jeg står i toget bliver jeg pludselig meget, meget bange. Bange for at de andre passagerer vil begynde at svine mig til. Bange for at én vil rejse sig op og råbe "fucking eskimo" – ligesom det skete på facebook.

De fleste af de her mennesker fortsætter vel deres helt normale liv med børn og jobs og fritidsinteresser, når de har svinet mig til. Men i mig bliver det siddende.

4. PERSONLIG DISKRIMINATION

følge dansk lovgivning må man ikke nedværdige andre. **Straffelovens §266 b** lyder, at "den der fremsætter udtalelse eller anden meddelelse, ved hvilken en gruppe af personer trues, forhånes eller nedværdiges på grund af sin race, hudfarve, nationale eller etniske oprindelse, tro eller seksuelle orientering, straffes med bøde eller fængsel".¹⁹

Desværre ses i Danmark en eskalering af oplevet diskrimination på baggrund af etnicitet. I 2018 blev i alt registreret 449 hadforbrydelser, hvilket er en markant stigning fra 2016. Racistisk motiverede hadforbrydelser var den mest udbredte motivkategori.²⁰ Diskrimination i nattelivet, bl.a. minimeret adgang til natklubber, diskoteker og værtshuse grundet ens etniske herkomst, er udbredt²¹ og har store konsekvenser for minoritetsetniske borgere.²²

43 % af de registrerede hadforbrydelser (dvs. 193 sager) fandt sted på offentligt tilgængelige steder, fx på åben gade, i butikker eller i offentlige transportmidler. 20 % (dvs. 89 sager) fandt sted på internettet, særligt Facebook.²³

Dette bekræftes af flere undersøgelser. Bl.a. af Københavns Kommunes Medborgerskabsundersøgelse fra 2017, der dokumenterer, at 43 % af unge med ikke-vestlig oprindelse, som har oplevet diskrimination i løbet af pågældende år, har oplevet det i den offentlige transport.²⁴ Det bekræftes også af Institut for Menneskerettigheder, der fortæller, at hadefulde ytringer på de sociale medier hyppigst forekommer i nyhedsopslag om emner som religion og tro, flygtninge, migration og asyl og ligestilling.²⁵ Der bør derfor være et særligt fokus på etnisk diskrimination (1) i det offentlige rum og (2) på sociale medier.

Det stigende antal hadske ytringer i offentligheden kan ses i sammenhæng med fremvæksten af den ydre højrefløj. Særligt den ydre højrefløj anvender bevidst diskriminerende retorik, der opildner til konflikt. Det er et eksempel på, hvordan institutionel diskrimination rammer på et personligt

niveau. Vi ved fra vores arbejde med minoritetsetniske unge, at de ofte er målet for provokationer. I arbejdet mod diskrimination er det vigtigt, at de udsatte styrkes til bedst muligt at håndtere situationer, hvor provokationer finder sted, for at undgå eskalering.

I Danmark bor ca. 16.000 grønlændere. Undersøgelser²⁶ viser, at de føler sig stigmatiseret som gruppe, og 44 % oplever fordomme fra danskere. Det er dokumenteret, at danskernes fordomme om grønlændere bliver institutionaliseret, især fordomme som "den fordrukne grønlænder". 15 % af grønlændere fortæller, at de har modtaget dårlig service eller er blevet mødt med fornærmende ord eller vittigheder, når de har været i kontakt med offentlige myndigheder.

Det er netop i hverdagsinteraktionen, at der typisk opstår makro- og mikroaggressioner, som er direkte, indirekte, verbal eller nonverbal nedladende ytringer eller handlinger rettet mod individer baseret på deres etnicitet, køn eller seksualitet som fx kommentarer til deres accent.²⁷

VI ANBEFALER

- Mere oplysning om rettigheder ved oplevet diskrimination og styrket indsats mod hadforbrydelser. Det

indebærer oprettelse af en telefonlinje til hjælp og vejledning; øget dokumentation og statistik; samt bedre rammer for anmeldelse af hadforbrydelser inkl. valg af flere diskriminerende parametre (fx både hudfarve og seksualitet) og vurdering af sagshåndtering efter endt sag.

- At politiet rustes til bedre håndtering af hadforbrydelser via øget viden om diskrimination af målgrupper og træning i at tage imod anmeldelser. Det inkluderer anerkendelse af mikroaggressioner som skadelige diskriminationsmekanismer.
- At politiet offentliggør statistik over antallet af anmeldte sager om hadefulde ytringer efter straffelovens §266 b (hadforbrydelser), inkl. sager, hvor sagen opgives og på hvilket grundlag.
- At chauffører tilbydes at få opkvalificeret deres viden om og håndtering af diskrimination, så det bedre kan håndteres når diskrimination finder sted.
- At flere ressourcer afsættes til organisationer, der arbejder for og er i tæt kontakt med målgrupper, der er særligt udsatte for diskrimination. Disse målgrupper bør styrkes, bl.a. med kommunikative redskaber for bedst muligt at håndtere, når diskrimination finder sted.
- At danske nyhedsmedier arbejder for større mangfoldighed i ansættelse, taletid, paneler mv. for at fremme bedre repræsentation.
- At diskrimination på sociale medier håndteres langt mere alvorligt, bl.a. ved at nyhedsmediers sociale medieplatforme tilmeldes Pressenævnet. Dette sikrer overholdelse af presseetiske regler her, og det giver mulighed for at klage til Pressenævnet. Samtidig bør sociale medier, fx Facebook, årligt offentliggøre landespecifikke tal over omfanget af anmeldelser, der vedrører deres egne retningslinjer for hadefuld tale, inkl. hvor mange af disse anmeldelser, der er imødekommet.
- At der afsættes midler til psykologisk forskning, der undersøger de psykologiske konsekvenser af racisme og diskrimination. Forskningsresultaterne skal anvendes proaktivt i udarbejdelsen af tiltag, der forebygger og afhjælper psykiske udfordringer hos ofre for diskrimination.

19) <https://danskelove.dk/straffeloven/266b>

20) <https://politi.dk/-/media/mediefiler/landsdaekkende-dokumenter/landsdaekkende/statistikker/hadforbrydelser/hadforbrydelser-2018.pdf?la=da&hash=608C590CA79DD70E2054F7C00DDF9AF5778229C6>

21) <https://ast.dk/naevn/ligebehandlingsnaevnet/nyheder-fra-ligebehandlingsnaevnet/lbn/nyheder-2018/byretten-og-landsretten-har-tiltradt-ligebehandlingsnaevnets-afgorelser-om-diskrimination-i-nattelivet>

22) <https://menneskeret.dk/nyheder/afro-danskere-oplever-diskrimination-hverdagens-danmark>

23) <https://integrationsbarometer.dk/udviklingsrapporter/hele-landet.html>

24) <https://www.ms.dk/arbejde/danmark/antidiskrimination/dokumentation>

25) https://menneskeret.dk/sites/menneskeret.dk/files/media/dokumenter/udgivelser/ligebehandling_2017/rapport_om_hadefulde_ytringer_2._oplag_2017.pdf

26) <https://menneskeret.dk/nyheder/fordomme-staar-vejen-groenlaendere-danmark>

27) <https://politiken.dk/debat/kroniken/art7838937/Mikroaggressioner-farveblind-racisme-og-racegjorte-mennesker.-Racisme-er-mange-forskellige-ting>

Handlingsplan mod etnisk diskrimination – oktober, 2020

Ansvarshavende: Lars Koch **Redaktør:** Ditte Ingemann

Lancering: Marie Lynge Madsen og Maja Bech Gregersen **Layout:** Leo Scherfig
