

SAMMEN MOD ETNISK DISKRIMINATION I AARHUS

En konkret handlingsplan for, hvordan vi i Aarhus sammen bekæmper etnisk diskrimination



INDHOLD

Indledning	3
Arbejdsmarkedet	4
Foreningslivet	6
Boligsektoren	8
Uddannelsessektoren	10
Politiet	12
Nattelivet	14
Begrebsafklaring	16
Noter	18

Sammen mod etnisk diskrimination i Aarhus – juni, 2023

Ansvarshavende: Maja Bech Gregersen Redaktør: Jacob Lang

INDLEDNING

Racisme og diskrimination eksisterer i Danmark - også i Aarhus. Racisme er en specifik form for diskrimination, som kan føre til ulige behandling, negative stereotyper og had mod mennesker på grund af deres etnicitet eller nationalitet. Det kan manifestere sig på mange måder, herunder hadforbrydelser, verbale fornærmelser, chikane, vold og forskelsbehandling på arbejdspladsen eller i uddannelsessystemet.

Det er vigtigt at arbejde på at forstå og tackle diskrimination på alle niveauer af samfundet, for at skabe en mere retfærdig og inkluderende Aarhus for alle. Det kan gøres gennem oplysning, lovgivning, offentlig opmærksomhed og kulturel forandring.

Det er vigtigt at bekæmpe diskrimination og racisme og arbejde for større lighed og respekt for alle men-

nesker, uanset deres baggrund. Dette kan involvere at arbejde for ændringer i lovgivningen, øget bevidsthed og uddannelse om emnerne og samarbejde for at fremme inklusion og ligestilling.

Med denne handleplan skal vi huske på, at enhver form for diskrimination er uacceptabel og bør bekæmpes, uanset hvilken samfundsgruppe den rammer. Det kræver en fælles indsats, for at skabe et mere retfærdigt og inkluderende Aarhus for alle.

Der er mange grupper af mennesker, der kan opleve diskrimination på grund af forskellige faktorer såsom deres race, etnicitet, køn, seksuel orientering, alder, religion, fysiske eller mentale handicap, nationalitet, sprog og socioøkonomisk status. I denne handleplan fokuseres der på etnisk diskrimination.

ALLIANCE MOD ETNISK DISKRIMINATION:

AVALAK



det turkise telt
+
turkis



Sabaah



LGBT ASYLUM



mino ung
aarhus

MELLEMFOLKELIGT
SAMVIRKE **actionaid**

BABA
GELLERUP



BYDELSMØDRE
8220

MEDUNDERSKRIVERE:



GØDSBANEN



LGBT+HUSET



Aarhus
Rymarken



Dialog
på Tværs
Into action



Mod. Ansvar. Respekt.



DET
GRØNLANDSKE
HUS AARHUS
KALAALLIT
ILLUUTAAT

DISKRIMINATION PÅ ARBEJDSMARKEDET

MEDUNDERSKRIVERE:

**DANSK MAGISTERFORENING, 3F, NIIS
NY INTEGRATION I SAMFUNDET**



MINNA

Når man har et ikke-dansk klingende navn, skal man sende 52% flere jobansøgninger for at komme til jobsamtale. Jeg mener, det er et samfundsproblem vi skal tage mere alvorligt. Det har store konsekvenser for minoritetsetniske danskere at stå uden for arbejdsmarkedet. Hvorfor skal det betyde noget, hvad man hedder? Vi taler om diskrimination på et højt niveau i et demokratisk land som Danmark.

Diskrimination og racisme eksisterer på det danske arbejdsmarked både i forbindelse med rekrutteringsprocesser og i hverdagen. Det er et vigtigt sted at tage et opgør med negativ forskelsbehandling, da manglende udfoldelse af kompetent arbejdskraft kan have store samfundsøkonomiske konsekvenser.

Ansøgere med anden etnisk baggrund end dansk skal sende 52% flere jobansøgninger for at blive inviteret til jobsamtale¹, og minoritetsetniske kvinder med tørklæde skal sende 60% flere ansøgninger end etnisk danske kvinder uden tørklæde for at blive inviteret til jobsamtale². I 2019 var kun 33% af alle inuit i Danmark i arbejde³.

Tidligere undersøgelser peger på, at på trods af at flere inuit uddanner sig, oplever de alligevel barrierer i konkurrencen på det danske arbejdsmarked⁴.

En undersøgelse fra 3F viser, at 35% af de adspurgte med anden etnisk baggrund end dansk har oplevet, at

DISKRIMINATION PÅ ARBEJDSMARKEDET

kollegaer eller andre på arbejdspladsen har kommenteret eller lavet jokes med udgangspunkt i deres etniske ophav, hudfarve, sprog eller religion ⁵. Undersøgelsen viser også, at kun få griber ind, når de oplever, at kollegaer udsættes for diskriminerende vittigheder eller kommentarer på arbejdspladsen. Blandt de 3F'ere, der har overværet diskriminerende kommentarer og vittigheder, valgte 20% at gribe ind i situationen, mens kun seks procent efterfølgende gik til ledelsen eller arbejdsmiljø- eller tillidsrepræsentanten. Forskere peger på, at den manglende indgriben skyldes, at vi i Danmark ikke er uddannede til at genkende og tale om racisme ⁶.

En undersøgelse fra Lederne viser, at etnisk diskrimination eksisterer i alle lag. Hver ottende leder med anden etnisk baggrund end dansk var således udsat for diskrimination på deres arbejdsplads en eller flere gange i 2020, ⁷.

VI ANBEFALER GENERELT:

- At man forstår diskrimination samlet og f.eks. adresserer racisme, homofobi og sexismen sammen. På den måde sikres, at der tages hånd om dobbeltminoriteter.
- At der afsættes flere midler til at forske i diskrimination på det danske arbejdsmarked. Forskning er nødvendigt for at få indsigt i, hvilke udfordringer, der skal handles på. Samtidig skal det tydeliggøres, at alle har et ansvar for at gøre op med diskrimination på arbejdsmarkedet, men at det i særdeleshed er ledelsens ansvar.

TIL FAGFORBUND:

- At der tilbydes kurser og oplysningsarbejde til arbejdspladser om, hvordan man forebygger og modvirker

diskrimination for at få skabt lige muligheder. Løbende opfølgning på arbejdspladsen er vigtig for at sikre reel forandring.

- At der i forbindelse med uddannelsen af tillidsrepræsentanter er fokus på deres rolle i forhold til at sikre ligebehandling og undgå diskrimination på arbejdspladsen, og at de uddannes i ligebehandlings- og forskelsbehandlingsloven.
- Aarhus Kommune skal samarbejde med fagforeninger i at tydeliggøre rådgivning til fagforeningsmedlemmer, der oplever diskrimination - for eksempel at man kan henvende sig til Institut for Menneskerettigheder.

TIL LEDERE:

- At personalepolitik indeholder regler for håndtering af diskrimination og racisme (En Code of Conduct), samt at der i APV'en inkluderes spørgsmål omkring diskrimination og racisme.
- Aarhus Kommune skal formidle og tilbyde rådgivning til at skabe en inkluderende rekrutteringsproces i virksomheder. Eksempelvis en tydelig opfordring til at man kan ansøge jobbet uagtet ens baggrund og etnicitet.

TIL TILLIDSREPRÆSENTANTER:

- At tillidsrepræsentanter uddanner sig i forskelsbehandlingsloven, arbejdsmiljølovens bekendtgørelse om psykisk arbejdsmiljø, samt ILO-konvention nr. 169.
- At der arbejdes målrettet med at fremme et inkluderende arbejdsmiljø, f.eks. et miljø der er inkluderende over for kulturelle forskelle.

DISKRIMINATION I FORENINGSLIVET

MEDUNDERSKRIVERE: GAME



AHMED

Jeg var med på en friplads, der gjorde, at min mor havde råd til at sende mig til fodbold. Og jeg er kommet i fritids- og ungdomsklub det meste af mit liv. Hvis jeg ikke havde gjort det, var jeg endt i en eller anden form for rod. For det er tydeligt at se på dem jeg kender, at dem der er endt i rod, er dem, der ikke gik i ungdomsklub, til fodbold osv. For mig er det essentielt, at hvis man gerne vil integrere minoritetsetniske danskere i samfundet, så er man nødt til at afsætte midler til at involvere dem i foreningslivet. Ved at mødes i klubben forebygger vi fordomme.

Det er i foreninger og organisationer, at borger-nes ønsker og interesser dannes, artikuleres og omformes til politiske krav. Derfor er mangfoldighed i foreninger vigtigt. Især er piger og kvinder med etnisk minoritetsbaggrund ikke lige så aktive i foreningsregi, som drenge og mænd med etnisk minoritetsbaggrund i følge studiet. I undersøgelsen "Ungdom, fritid og deltagelse i det flerkulturelle Oslo" vises det, at der generelt er færre unge foreningsmedlemmer med minoritetsbaggrund ⁸.

DISKRIMINATION I FORENINGSLIVET

I Danmark er 2,3 mio. medlemmer af en idrætsforening⁹. Foreninger er altså en væsentlig arena, hvor vi sammen kan gøre op med racisme, diskrimination og eksklusion via fællesskab og lokalt engagement. Diskriminationen i foreningslivet kan især ses i sports- og idrætsforeninger - både i omklædningsrummet og på banen. Dansk Boldspil-Unions (DBU) diversitetsundersøgelse fra 2020 viser, at hver tredje indvander eller efterkommer jævnligt oplever racistiske tilråb på fodboldbanen. Undersøgelsen viser også, at indvandrere og efterkommere er underrepræsenterede i de danske fodboldklubber.

Selvom gruppen udgør 14 % af den samlede befolkning, udgør den kun syv til ti procent i "Fodbold Danmark". Skævvridningen bliver endnu større, hvis man ser på andelen af børn under 15 år¹⁰. Der mangler flere undersøgelser, der skal afdække, hvordan diskrimination i foreningslivet generelt opleves, og hvordan diskrimination kan forhindre danskere med anden etnisk baggrund i at deltage.

- Udvalget for Mangfoldighed og Ligestilling i Aarhus Kommune skal arbejde med at formulere retningslinjer for at modarbejde diskrimination i foreninger og tilbyde kurser og oplysningsarbejde til aktive i foreninger.
- At der indføres klare retningslinjer for god opførsel i foreningen, der også indeholder en guide til konflikt-håndtering. Dette skal gøres i samarbejde med foreninger og Udvalget for Mangfoldighed og Ligestilling i Aarhus Kommune.
- At der investeres i lokale rollemodeller, f.eks. lokale trænere, der uddannes og bliver lønnet.
- At samarbejde med boligforeninger i udsatte boligområder, hvor fokus er at få flere minoritetsetniske unge involveret i foreningslivet.

VI ANBEFALER GENERELT I FORENINGSLIVET:

- At der afsættes flere midler til at arbejde for inklusion af etniske minoritetsborgere i foreningslivet.
- At Aarhus Kommune er medspiller og partner på flere projekter, hvor udsatte børn og unge inkluderes i foreningslivet - med særligt fokus på udsatte boligområder. Det kan eksempelvis være, at der gives mulighed for lavere kontingentsats efter behov.

DISKRIMINATION I BOLIGSEKTOREN

MEDUNDERSKRIVERE: LLO



TUPAARNAQ

Da jeg var boligsøgende, fik jeg sjældent svar tilbage på mine boligansøgninger. Jeg fornemmede, at det skyldtes mit grønlandske navn. Det var først da min kæreste, som har et danskklingende navn, søgte i stedet for mig, at vi begyndte at få svar på vores ansøgninger og det lykkedes os at finde en bolig. Hvis man ikke har et danskklingende navn, skal man sende 27% flere boligansøgninger for at komme i betragtning til en bolig. Den form for etnisk diskrimination skal tages mere alvorligt.

Boligsektoren er et helt afgørende område i arbejdet for at mindske diskrimination og racisme i Danmark, da vi alle sammen naturligvis har behov for et sted at bo ¹¹. Et feltstudie fra Ankestyrelsen i 2014, konkluderer, at boligsøgende med mellemstligt klingende navne i gennemsnit skal sende 27% flere ansøgninger end ansøgere med danskklingende navne for at komme i betragtning til en bolig ¹². Det går i særdeleshed ud over mænd.

DISKRIMINATION I BOLIGSEKTOREN

Oprindelige folk med inuit-baggrund oplever også eksklusion fra boligmarkedet grundet deres etnicitet ¹³. Udlejernes forskelsbehandling skyldes ofte direkte diskrimination og fordomme om minoritetsetniske lejere ¹⁴ ¹⁵. LGBT+ flygtninge er især sårbare og i udsatte positioner, hvilket kan imødekommes med boligplaceringer nær storbyer med LGBT+ netværk.

Nogle udlejere fokuserer på udlejning til udlændinge, der ikke kender den danske lovgivning på området, som derfor bliver snydt med alt for høj husleje og indskud, der aldrig bliver tilbagebetalt ¹⁶. 23% af den danske befolkning bor i lejebolig og mere end 2 tredjedele af disse i den almene boligsektor ¹⁷. I den almene boligsektor er 30% af beboerne indvandrere og efterkommere heraf. En gruppe, der kun udgør 11% af befolkningen ¹⁸. Tallene afspejler i sig selv ikke diskrimination, men understreger, at den almene boligsektor er et vigtigt område at se på. I den almene boligsektor er der et stort potentiale for at mindske diskrimination ved at styrke repræsentationen i beboerdemokratiet. Reglerne fastslår, at beboerne i de almene boliger har det afgørende ord i driften ¹⁹.

Et centralt organ i beboerdemokratiet er afdelingsmøderne, hvor beboerne informeres og træffer vigtige beslutninger. Et inkluderende og repræsentativt beboerdemokrati er derfor væsentligt for, at alle beboere i den almene boligsektor bliver inddraget i den demokratiske proces og kan være med til at træffe beslutninger.

VI ANBEFALER GENERELT I BOLIGSEKTOREN:

- At LGBT+-flygtninge boligplaceres i, eller tæt på, områder med adgang til LGBT+-netværk, og at boligforeninger udvikler et mangfoldighedscharter, hvori tydelige planer for, hvordan man inkluderer borgere, der ikke taler dansk, og som er særligt sårbare (f.eks. LGBT+-flygtninge).
- At der udvikles flere muligheder for almene boliger, hvor nytilkomne flygtninge og unge studerende bor sammen.
- At der indføres åbne og automatiserede ventelister hos private og professionelle udlejere frem for lukkede og uigennemsigtige køsystemer.
- Aarhus Kommune skal være en aktiv medspiller i at bekæmpe diskrimination på boligmarkedet. F.eks. ved at udarbejde tydelige opfordringer til private udlejere.
- At der i samarbejde mellem Aarhus Kommune og boligforeninger arbejdes på at udvikle og udvide beboerdemokratiet, så der tages hensyn til sproglige barrierer samt manglende erfaring med beboerdemokrati - f.eks. gennem en fysisk informationspakke til alle nye lejere.

DISKRIMINATION I UDDANNELSESSEKTOREN

MEDUNDERSKRIVER: **FGU AARHUS**



AYMAN

Jeg er jo selv faglært køletekniker, og jeg har søgt læreplads rigtig mange steder. For eksempel ringede jeg til et firma, hvor han over telefonen nærmest havde ansat mig. Men da jeg sender ham mit CV, hører jeg ikke fra ham i to uger og får at vide, at han ikke mangler lærlinge alligevel. Men en etnisk dansker fra min klasse ringer efterfølgende til firmaet og får den samme læreplads. Ifølge Danmarks statistik kommer vi til at mangle 100.000 nye faglærte i 2030, og alligevel tillader de sig at fravælge folk for deres etnicitet. Hvordan kan man skringe på arbejdskraft og stadig fravælge folk på den måde?

Diskrimination forekommer på tværs af uddannelsessektoren – i folkeskolen, på efterskoler, gymnasier, erhvervsskoler, højskoler og på de videregående uddannelser. Folkeskolernes årlige trivselsmåling fra skoleåret 2019/2020 viser, at børn med udenlandsk oprindelse trives mindre godt i skolen end børn med dansk oprindelse pga. bl.a. drillerier og mobning ²⁰. En undersøgelse fra 2019 peger på, at minoritets etniskedanske drenge i folkeskolen ofte oplever at skulle forholde sig til negative og stereotype forventninger til 'drenge som dem' ²¹.

DISKRIMINATION I UDDANNELSESSEKTOREN

En undersøgelse fra 2019 viser, at etniske minoritetsbørn i danske skoler oplever at blive set ned på og behandlet ringere end deres etnisk danske klassekammerater ²². Institut for Menneskerettigheder har i en undersøgelse fra 2015 sat fokus på inuit-børn, der oplever fornærmende ord, øgenavne og nedværdigende vittigheder på grund af deres baggrund, hvilket påvirker deres identitet og afføder negativt selvværd. ²³. Den nyeste Pisa Etnisk undersøgelse viser, at elever med indvandrerbaggrund ikke lige så ofte som etniske danske elever oplever, at deres lærere viser interesse, motivation og yder ekstra hjælp. ²⁴. En analyse fra 2021 lavet for Højskolerne konkluderer, at unge med etnisk minoritetsbaggrund er underrepræsenteret på landets højskoler. Ifølge analysen udgør unge indvandrere eller efterkommere fra ikke-vestlige lande omkring 11% af befolkningen, mens denne gruppe kun udgør knap fem% af kursisterne på lange højskolekurser. ²⁵.

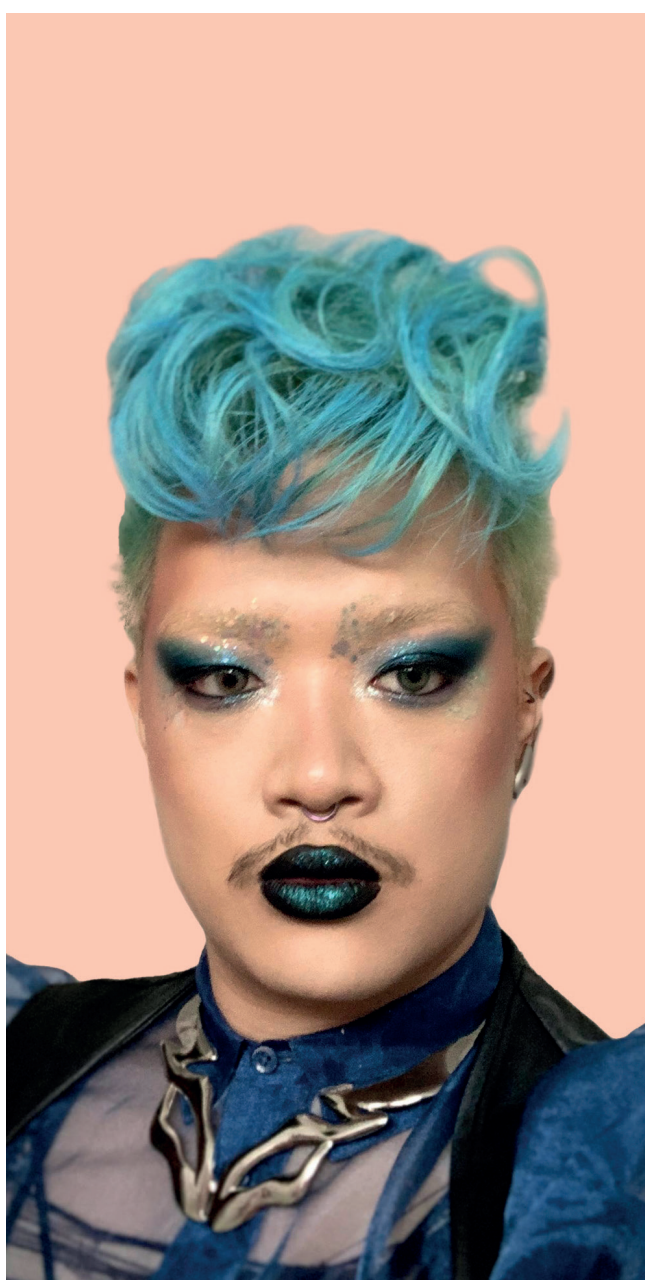
VI ANBEFALER GENERELT:

- At der skal sikres flere mangfoldighedspuljer på kommunalt niveau, der bidrager til, at alle uanset økonomisk formåen har mulighed for at komme på efterskole og højskole.
- At Aarhus Kommune skal lave pilotprojekter sammen med virksomheder om garanti for lærepladser til alle lærlinge for at modarbejde, at etniske minoriteter ofte fravælges.
- At Aarhus Kommune er med til at udarbejde en antidiskriminationsstrategi for skoler.
- At Udvalget for Mangfoldighed og Ligestilling samarbejder med uddannelsesinstitutioner om større repræsentation og mangfoldighed i elevråd og andre demokratiske organer i uddannelsessystemet.

TIL UDDANNELSESINSTITUTIONERNE:

- At der især i folkeskoler implementeres et koncept lignende "Uge 6" med fokus på etnisk diskrimination.
- At ansatte i uddannelsessektoren tilbydes opkvalificeret viden om håndtering af diskrimination og racisme - f.eks. ved at gårdvagter uddannes i konflikthåndtering og antidiskrimination eller bevidstheden om tendensen til forventningsfattigdom til etniske minoritetsbørn.
- At der i folkeskoler og gymnasier reserveres fripladser og findes støtte til aktiviteter, f.eks. udflugter, til elever fra familier, der ikke har tilstrækkeligt økonomisk råderum.
- At der på uddannelser arbejdes for at skabe et mangfoldigt studiemiljø, med rum, der både indeholder et læringselement og et socialt element, og hvor alkohol ikke er det primære omdrejningspunkt for sociale aktiviteter.
- At især folkeskolelærer skal sætte ind over for intern diskrimination blandt unge med anden etnisk baggrund med forebyggende indsatser. Intern diskrimination, skal forebygges med undervisning og bekæmpes i lige så høj grad som andre former for diskrimination. Det skal have et særligt fokus på skoler, hvor der er en høj koncentration af unge med anden etnisk baggrund.

DISKRIMINATION HOS POLITIET



JIMMY

Som LGBTQ+ etniske minoriteter oplever vi utryghed, når vi færdes på gaden. Hadforbrydelser har ikke kun konsekvenser for individet, men også for samfundet og en by som Aarhus, hvor det at se anderledes ud ikke altid er trygt. Politiet skal være bedre til at skabe trygge rammer for en som mig, så vi kan føle os trygge og tilpasse i byen. Især med uddannelse og opkvalificering skal politiet være bedre til at hjælpe dobbeltminoriteter.

Diskrimination hos politiet er et alvorligt problem i et demokratisk samfund, fordi det kan have indflydelse på borgeres retsfølelse. En rapport fra 2022 fra Institut for Menneskerettigheder viser en bekymrende forskelsbehandling af etniske minoriteter af politiet. Fra 2009-2019 var risikoen for at blive sigtet uden at blive dømt 27% højere for indvandrede og 45% højere for efterkommere end for personer med dansk oprindelse ²⁶. Blandt nogle etniske grupper, særligt minoritetsborgere med oprindelse fra Mellemøsten og Østafrika, er forskellen endnu mere udtalt. Et nordisk forskningsprojekt fra 2019 viser, at unge minoritetsborgere i Danmark ofte oplever at blive stoppet og visiteret af politiet uden

DISKRIMINATION HOS POLITIET

grund.^{27 28}. De unge rapporterer om nedladende og til tider direkte diskriminerende sprogbrug - de føler sig ydmyget²⁹. De unge mener selv, at forskelsbehandlingen bunder i fordomme om deres etnicitet, påklædning, alder og det boligområde, de befinder sig i. Konsekvensen af de hyppigt oplevede visitationer er, at de unge mister tilliden til politiet og ikke føler, de tilhører det fælles samfund^{30 31}.

VI ANBEFALER GENERELT:

- At Aarhus Kommune afsætter midler til at kortlægge diskrimination i politiet - både i politiets møde med borgere og internt i politiet. Det bør varetages af eksterne aktører og ikke af politiet selv.
- At politiet øger den eksterne kommunikation af racisme og diskrimination i politiet - f.eks. om statistikker og tiltag mod hadforbrydelser.
- At der sikres samarbejde mellem politikredse og deres foreninger og organisationer for at skabe rammer for vidensdeling, om de særlige udfordringer politiet møder med borgere med anden etnisk baggrund, og hvordan dette kan forebygges.
- At der i politiets systemer for anmeldelser indføres et afkrydsningsfelt til hadforbrydelser. Dette kan eventuelt testes i pilotprojekter på lokale politistationer.
- At der i tæt samarbejde med civilsamfundsorganisationer oplyses om muligheden for at klage til den uafhængige politiklagemyndighed.
- At politiet får tilbudt efteruddannelse i diskrimination og i ubevidst forskelsbehandling for at undgå profilering af folk med minoritetsetnisk baggrund.
- At undervisning i diskrimination og i ubevidst forskelsbehandling styrkes, for at undgå profilering af folk med minoritetsetnisk baggrund. Derudover skal undervisning i ligebehandling gøres til en del af lederuddannelsen.
- At der i samarbejde med Aarhus Kommune og politiet skabes brobygning mellem politi og etniske minoritetsgrupper - b.la. sammen med civilsamfundsorganisationer, hvor politiet møder borgere, især i udsatte boligområder, til f.eks. fodboldkampe og fællesspisning i boligforeninger.

DISKRIMINATION I NATTELIVET

MEDUNDERSKRIVER: **KLUB 22**



DANIEL

Baseret på egne erfaringer samt undersøgelser af diskrimination i nattelivet, har jeg aktivt arbejdet mod diskrimination i nattelivet. Gennem projektet KLUB22 har jeg været med til at undersøge, hvordan vi kan skabe et tryggere og mere inkluderende natteliv. Vi bør yde en indsats for at styrke forbindelserne på tværs af organisationer og kommunale initiativer, hvorfor jeg klart anbefaler Aarhus Kommune at lade sig direkte inspirere af bl.a. København ved at nedsætte et nattelivsudvalg.

Desværre oplever mange minoritetsetniske danskere negativ forskelsbehandling i nattelivet. Tal fra Ankestyrelsen viser, at 23% af alle nydanskere i 2016 havde oplevet diskrimination i nattelivet.³² På 5 år (fra 2017-2021) behandlede Ligebehandlingsnævnet i Region Hovedstaden kun³³ sager om adgangsbe- grænsninger på baggrund af etnicitet, hudfarve eller race. Ekspertter vurderer, at det lave antal sager dækker over et stort mørketal.

Ekspertter vurderer også, at det lave antal klager skyldes manglende kendskab til rettigheder og klagemuligheder samt en lav godtgørelse, hvis man får medhold i en sag³⁴. I et feltstudie blandt 30 dørmænd beretter samtlige om kolleger, der diskriminerer på baggrund af

DISKRIMINATION I NATTELIVET

hudfarve, og flere indrømmer, at de også selv ofte sorterer gæster fra på baggrund af hudfarve.

Ansvar for diskriminationen i døren kan dog ikke pålægges dørmændene alene, der ofte blot parerer ordrer fra bestyrer og restauratører. Der er f.eks. beretninger om dørmænd, der i øresneglen får meldingen: "er der ikke lige mørkt nok i aften" ³⁴. Diskrimination sker ofte mellem linjerne med udsagn om de forkerte sko, manglende bordreservation eller gæsteliste. Når tingene ikke bliver sagt direkte, vanskeliggøres det at føre en sag ³⁵. Det vanskeliggøres også af, at man ikke må bruge vidner i den slags sager. I tilfælde af modstridende forklaringer fra den forurettede og dørmanden, kan Ligestillingsnævnet reelt ikke afgøre, hvad der er sket ³⁶.

VI ANBEFALER GENERELT:

- At Aarhus Kommune opretter et nattelivsudvalg, der skal kortlægge problematikken om racisme i nattelivet og udvikle retningslinjer og værktøjer inden for antidiskrimination. Udvalget bør sammensættes på samme måde som København Kommunes natteliv udvalg.
- Bevillingsnævnet i Aarhus skal have mulighed for at lægge vægt på sager om diskrimination, der er afgjort i Ligebehandlingsnævnet, i deres behandling af ansøgninger om alkoholbevillinger. Således kan bevillingerne nægtes eller fratages, hvis ansøgeren er dømt for diskrimination.
- For at opnå alkoholbevilling i Aarhus skal udskænkingssteder underskrive en procedure for inkluderende og anti-diskriminerende natteliv. Denne procedure skal udarbejdes af en ekstern part.
- At kommunens nattelivsudvalg nedsætter arbejdsgrupper, hvor etniske minoriteter kan bidrage med erfaringer og løsninger. Nattelivsudvalget bør etablere en mekanisme til monitorering og evaluering af dets indsats mod racisme og diskrimination i nattelivet. Dette kunne omfatte en årlig rapport, der vurderer fremskridtene i forhold til de opstillede mål og indsamler feedback fra interessenter i nattelivet - herunder etniske minoriteter og aktører, der arbejder for diversitet og inklusion i nattelivet.

HVIS DU ER KLUBEJER, ANBEFALER VI:

- At du aktivt vælger, at din natbeværtning skal være ramme for Safer-space-fester* med nultolerance over for alle former for diskrimination og racisme.
- At der opkvalificeres og ansættes night managers, tryghedsværter eller anden service- og frontpersonale til specifikt at holde øje med og reagere, hvis der opstår diskriminerende eller racistisk adfærd - evt. i finansieret samarbejde med relevante foreninger, Aarhus Kommune og FOF.
- At du sikrer efteruddannelse i antidiskrimination til alle ansatte - evt. i samarbejde med interesseorganisationer, fagforeninger eller andre aktører.
- At du sikrer, at stedet har retningslinjer mod racisme, og at det har konsekvenser, hvis ansatte handler diskriminerende eller racistisk.

BEGREBSAFKLARING

ETNISK DISKRIMINATION

Diskrimination er ulovlig forskelsbehandling, der kommer til udtryk som direkte eller indirekte forskelsbehandling og som institutionel ulovlig forskelsbehandling. Diskrimination henviser til enhver handling, der har til formål eller som virkning at udelukke eller begrænse menneskers (samfunds) deltagelse på grund af deres etnicitet. De fleste diskriminerende handlinger falder inden for følgende kategorier: mundtlig aggression, undgåelse, individuelle tilfælde af urimelig behandling og fysiske angreb eller aggression. Etnisk diskrimination kan både være direkte og indirekte.

ETNISKE MINORITETER

Denne betegnelse refererer til befolkningsgrupper med en anden (etnisk) oprindelse end flertallet af befolkningen. I Danmark bruges etniske minoriteter ofte som en fælles betegnelse for indvandrere, flygtninge og deres børn (efterkommere).

RACISME

Racisme, som det anvendes i dag, henviser ikke kun til, hvordan "race" opfattes og forhandles mellem individer. Der henvises i højere grad til mere skjulte strukturer. Ordet omfatter, hvordan racisme findes f.eks. i (og fastholdes af) hierarkiske strukturer, systemer og mekanismer i samfundet. Disse opretholder, normaliserer og legitimerer forskelsbehandling mellem minoriteter og majoriteter. Racisme kan ske på baggrund af f.eks. "race," oprindelse, etnicitet, køn og religion.

INTERN RACISME OG DISKRIMINATION

Intern racisme og diskrimination er, når etniske minoriteter udøver racisme mod hinanden. Det kan udtrykkes

i opdeling, mobning og fysisk, psykisk vold. I grupper, f.eks. skoleklasser hvor andelen af elever med anden etnisk baggrund er høj, kan der forekomme intern racisme og diskrimination. Det kan også være "forbudt" kærlighed, hvor personer med forskellige etniske herkomst er forhindret i at finde sammen grundet fordomme og diskrimination af deres forskellige etniske ophav.

STRUKTUREL DISKRIMINATION

Diskrimination, der er indlejret i sociale, institutionelle og kulturelle kontekster. Det ligger implicit i normer, regler, praksis og forventninger, og er dermed indlejret i vores institutioner, organisationer, politiske systemer, lovgivninger og ubevidste adfærd. Det kan f.eks. være forskelsbehandling i sundhedsvæsenet, indkomst og uddannelse, ulige repræsentation i medier og i ledelser, etnisk profilering fra politiet osv. Det kan også være normaliserede antagelser, f.eks. når minoritetsetniske drenge uden videre opfattes som ikke-danske, utryghedsskabende, problematiske eller kriminelle.

INSTITUTIONEL DISKRIMINATION

Diskrimination, der er forankret i vores sociale institutioner og formelle processer. Det er et resultat af love, vedtægter eller andre tiltag gennem formelle processer. Diskriminationen måles på virkning og ikke kun på formål. Derfor kan en lov se ud til at være neutral, men alligevel have en virkning, hvor den særligt rammer bestemte minoritetsgrupper.

INTERSEKTIONALITET

Forståelsen af, at identitet er kompleks og sammensat. Måden, forskellige identitetsparametre er i sammenspil, har betydning for, hvordan man udsættes eller rammes

BEGREBSAFKLARING

af diskrimination. Diskrimination kan basere sig på flere kategorier på én gang, og disse kan forstærke hinanden. For eksempel kan LGBT+ personer med flygtningestatus opleve flere barrierer, da de både har status som LGBT+, er flygtninge og ikke taler sproget. Risikoen for kun at undersøge racisme og diskrimination enkeltstående er, at man risikerer at usynliggøre dobbeltminoriteter og holde dem yderligere undertrykte.

PRIVILEGIER

At være privilegeret er ofte forbundet med magt eller at være en del af majoriteten. Et privilegie er en mulighed, der ikke nydes af alle i samfundet. Social klasse, køn, etnicitet, religiøsitet og andre forskelle i samfundet påvirker adgangen til samfundets goder og rettigheder.

BIAS

Bias er ubevidste, negative fordomme, stereotypiske opfattelser eller holdninger. De udtrykkes igennem menneskers handlinger og holdninger og kan have alvorlige konsekvenser for dem, der rammes. For eksempel er generaliserende opfattelser af mennesker ofte afstedkommet at formidlingen via medier, politik mm. om dem som gruppe.

FORVENTNINGSFATTIGDOM

Når minoritetsetniske mennesker oplever at blive mødt med lave, ingen eller negative forventninger. Undersøgelser viser, at især minoritetsetniske skolebørn rammes af lavere forventninger fra lærerne end deres klassekammerater. Dette kan påvirke deres trivsel og mindske deres præstationsniveau og videre uddannelsesforløb. Ofte oplever minoritetsetniske børn at skulle kæmpe hårdere

for samme anerkendelse og at modtage hårdere disciplinære konsekvenser for samme fejl end majoriteten. Det betyder, at mange børn på daglig basis skal forholde sig til negative stereotyper og indlejrede forståelser, som lærere og andre professionelle voksne bærer rundt på.

INUIT

Inuit er det oprindelige folk af Inuit Nunaat, der er anerkendt af Inuit som del af folket, der bor overalt i det arktiske område og områder, der i dag er kendt som Nunarput. (Grønland)*/Danmark, Alaska/USA og Chukotka/Rusland. Inuit er officiel fællesbetegnelse for det arktiske folk, som har oprindelse i bl.a. lande, der nuværende kendes som Nunarput/Grønland. Den korrekte betegnelse af folket er Inuit.

SAFER SPACE PRINCIPPER

Multolerance overfor sexismen, racisme eller anden form for diskrimination. Typisk vil dørvagten fortælle om reglerne, inden man bliver lukket ind til en safer space fest. Overtræder man, bliver man smidt ud.

NOTER

- 1) [https://politiken.dk/debat/art5731006/ Danske-arbejdsgivere-v%C3%A6lger- %E2%80%99Mads%E2%80%99frem-for-%E2%80%99Muhammed%E2%80%99](https://politiken.dk/debat/art5731006/Danske-arbejdsgivere-v%C3%A6lger-%E2%80%99Mads%E2%80%99frem-for-%E2%80%99Muhammed%E2%80%99)
- 2) <https://www.berlingske.dk/samfund/for-foerste-ganghar-forskning-kortlagt-at-kvinder-med-toer-klæde-vælges>
- 3) <https://www.altinget.dk/arktis/artikel/debat-sadan-faar-vi-flere-groenlaendere-i-arbejde>
- 4) <https://www.vive.dk/media/pure/5566/278073>
- 5) <https://fagbladet3f.dk/artikel/racisme-er-blevet-me-reudbredt>
- 6) <https://fagbladet3f.dk/artikel/racisme-er-blevet-me-reudbredt>
- 7) <https://www.lederne.dk/presse-og-nyheder/analyse-rog-undersogelser/arbejdsmiljoe/hver-ottende-ik-kedanske-leder-har-vaeret-udsat-for-diskrimination-detseneste-aar>
- 8) <https://www.fafo.no/zoo-publikasjoner/fafo-notater/ungdom-fritid-og-deltakelse-i-det-flerkulturelle-oslo>
- 9) https://www.dif.dk/nyheder/2020/04/20200415_23millionerhistoriskmangemedlemmeriidrtsforeningerne#:~: text=De%20seneste%20medlemstal%20fra%20DGI,gang%20over%202%2C3%20millioner
- 10) <https://www.dbu.dk/om-dbu/viden-og-analyse/diversitet-idansk-fodbold/>
- 11) <https://ast.dk/filer/ankestyrelsen-generelt/antidiskriminationsenheden/rapport-om-etnisk-diskrimination-paboligmarkedet.pdf/view>
- 12) <http://jyllands-posten.dk/jpaarhus/ECE9687794/ejendomsfirma-afviste-groenlaender-paa-grund-af-etnicitet/>
- 13) <http://jyllands-posten.dk/jpaarhus/ECE9687794/ejendomsfirma-afviste-groenlaender-paa-grund-af-etnicitet/>
- 14) <https://ast.dk/filer/ankestyrelsen-generelt/anti-diskriminationsenheden/rapport-om-etnisk-diskrimination-paboligmarkedet.pdf/view>
- 15) <http://jyllands-posten.dk/jpaarhus/ECE9687794/ejendomsfirma-afviste-groenlaender-paa-grund-af-etnicitet/>
- 16) <https://politiken.dk/oekonomi/bolig/art7324048/%C2%BBDen-h%C3%B8jeste-vihar-seter-over-200.000-kroner%C2%AB>
- 17) <https://lbf.dk/media/1558230/beboerstatistik-2020.pdf>
- 18) <https://fagbladetboligen.dk/alle-nyheder/2020/december/hvem-er-beboerne-i-landets-almene-boliger-2020/>
- 19) <https://www.trafikstyrelsen.dk/da/Bolig/Almene-boliger/ Beboerdemokrati>
- 20) <https://videnscenterforintegration.dk/index.php/2020/11/04/unge-etniske-minoriteter-trives-mindre-i-skolen/>
- 21) <https://www.folkeskolen.dk/borneliv-dansk-som-andetsprog-dsa/ja-ja-vi-kender-godt-hanstype/1862244>
- 22) <https://videnskab.dk/kultur-samfund/minoritetsdanskedrenge-foeler-sig-forskelsbehandlet-i-skolen>
- 23) https://menneskeret.dk/sites/menneskeret.dk/files/media/dokumenter/udgivelser/ligebehandling_2015/ ligebehandling_groenlaendere_dk_2015.pdf
- 24) <https://www.folkeskolen.dk/1856310/indvandrereliveroplever-mindre-stoette-og-entusiasme-fra-dereslaerere>
- 25) https://ffd.dk/Media/637680050511506080/Hojskolernes%20Mangfoldighedsanalyse%20Rapport_final%20 2021.pdf

NOTER

- 26) https://menneskeret.dk/sites/menneskeret.dk/files/media/document/Politi_Hovedrapport_06.pdf
- 27) <https://www.duo.uio.no/bitstream/handle/10852/67806/We+are+seen+as+a+threat+Police+stops+article+revised.pdf?sequence=4>
- 28) [https://pure.au.dk/portal/da/publications/we-are-seenas-a-threat-police-stops-of-young-ethnic-minorities-in-the-nordic-countries\(d91508dc-4e42-4bf7-b718-d3fce306b866\).html](https://pure.au.dk/portal/da/publications/we-are-seenas-a-threat-police-stops-of-young-ethnic-minorities-in-the-nordic-countries(d91508dc-4e42-4bf7-b718-d3fce306b866).html)
- 29) <https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/1748895818800744>
- 30) <https://www.duo.uio.no/bitstream/handle/10852/67806/We+are+seen+as+a+threat+Police+stops+article+revised.pdf?sequence=4>
- 31) [https://pure.au.dk/portal/da/publications/we-are-seenas-a-threat-police-stops-of-young-ethnic-minorities-in-the-nordic-countries\(d91508dc-4e42-4bf7-b718-d3fce306b866\).html](https://pure.au.dk/portal/da/publications/we-are-seenas-a-threat-police-stops-of-young-ethnic-minorities-in-the-nordic-countries(d91508dc-4e42-4bf7-b718-d3fce306b866).html)
- 32) <https://politiken.dk/debat/art5611990/Diskriminationi-nattelivet-er-ogs%C3%A5-g%C3%A6sternes-egenskyld>
- 33) <https://www.tv2lorry.dk/diskrimination-i-nattelivet/eksperiment-i-nattelivet-saa-mange-gange-blev-besimog-lorrys-journalist-afvist>
- 34) <https://politiken.dk/debat/art5611990/Diskriminationi-nattelivet-er-ogs%C3%A5-g%C3%A6sternes-egenskyld> og <https://www.alt.dk/artikler/ali-blev-afvist-inattelivet>
- 35) <https://www.alt.dk/artikler/ali-blev-afvist-i-nattelivet>
- 36) <https://www.bt.dk/politik/sf-vil-stoppe-racisme-inatte%02livet-barer-og-diskoteker-skal-kunne-faaklip-i>

