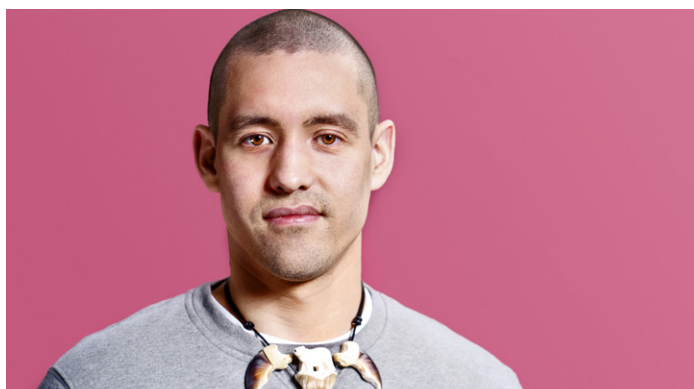


SAMMEN MOD RACISME I DANMARK

En konkret handlingsplan for,
hvordan vi i Danmark sammen
bekæmper racisme og diskrimination
helt lokalt på tværs af sektorer



Sammen mod racisme i Danmark – juni, 2022

Ansvarshavende: Maja Bech Gregersen **Redaktør:** Ditte Ingemann

Fotos: Nicolas Cho, Martin Pedersen og David Lundbye **Layout:** Leo Scherfig

INDHOLD

Forord	4
Indledning	6
Primære anbefalinger	7
Begrebsfortælling	8
Arbejdsmarkedet	9
Sports- og idrætsforeninger	12
Uddannelsessektoren	14
Boligsektoren	17
Nattelivet	20
Politiet	23
Racismebegreber	26
Noter	29

FORORD

Det er med både glæde og bekymring, at jeg skriver dette forord.

Glæde, fordi rapporten her giver fornyet opmærksomhed til den racisme og diskrimination, der igennem de sidste mange år er blevet stadig mere tydelig og accepteret i Danmark. De fleste af os kan ikke længere lade, som om problemer med racisme og diskrimination ikke findes. Men mange ved ikke, hvad vi personligt kan stille op overfor det. Det gives der i denne rapport helt konkrete anbefalinger til.

Jeg må understrege, at diskrimination og racisme er udbredt. Det findes både synligt, bevidst og intentionelt – men i høj grad også mere subtilt og skjult. Der er ikke kun tale om tilråb og fysisk vold. Det inkluderer også psykisk vold igennem sprog, humor, opfattelser, antagelser og forventninger. Det handler om udelukkelse, nedladende og ringere behandling i butikker, øget negativ opmærksomhed fra politi, lærere, politikere og medier. Det er ulighed på arbejdsmarkedet, i sundhed og uddannelse. Listen er meget, meget lang. I sidste ende betyder racisme og diskrimination, at mange mennesker simpelthen ikke møder fair behandling og lige muligheder, fordi de allerede er dømt helt eller delvist ude på grund af hudfarve, udseende, religion, køn, alder, seksualitet, handicap, national baggrund osv. Det er skadeligt for vores demokrati.

Handlingsplanen her er et udtryk for, at mange ser problemet og ønsker en forandring. At der er behov for at forbedre vores fælles viden, praksisser, lovgivning og adfærd. Den er et tegn på, at der findes en stor del af befolkningen, der ikke ønsker den racisme og diskrimination, de enten selv oplever eller erfarer, at deres kære, venner, kollegaer eller medborgere udsættes for. Der er et ønske om forandring. Det glæder mig!

Men jeg er også bekymret. Der er mange udfordringer, der skaber betydelige forhindringer i forhold til at nedbringe diskrimination og skabe et ordentligt demokratisk fundament, hvor borgere ikke systematisk udelukkes eller nedgøres. Vi har alle sammen – både lærere, politi,

journalister, læger, sygeplejersker, politikere, pædagoger, socialrådgivere, virksomhedsdrivende osv. brug for viden og kompetencer for at kunne undgå at blive en del af den udbredte og normaliserede diskrimination, der finder sted. Mange års forsømmelse og manglende prioritering af dette emne har bidraget til et alvorligt problem, vi ikke kan løse individuelt.

I min forskning betragter jeg netop den enorme mangel på viden og kompetencer som en slags diskriminationsanalfabetisme. Den danske befolkning som helhed mangler begreber, nuancer, faglig forståelse og konkrete greb til at adressere og håndtere emnet og beskytte udsatte medborgere. Diskriminationsanalfabetisme har bidraget til en katastrofal ligegyldighed overfor de mennesker, der rammes af diskrimination, men også af de økonomiske og sociale konsekvenser, det har for samfundet som hele og den undergravende effekt, det har på demokratiet.

En udfordring, vi må gøre op med, er den forherligede selvopfattelse, vi i mange år har levet med. En udbredt idé om, at Danmark (og Norden) er særligt progressiv og ikke-racistisk. Denne opfattelse slører både for den udbredte hverdagsracisme og diskrimination, der findes i Danmark, men den overser også, hvordan "racelære" – altså den primære årsag til den racisme, der ses herhjemme og i resten af verden – har sin oprindelse i Skandinavien. Det er på tide, at vi gør op med myten om dansk og nordisk overlegenhed. Vi må erkende vores kolonihistorie og historiske diskrimination for at kunne tage ansvar for en fremtid med mindre racisme og diskrimination.

En anden udfordring, vi må gøre op med, er en helt tydelig underprioritering af emnet. Sammenlignet med lande, der ligner os, er det påfaldende, hvor lidt prioritering emnet i Danmark har fået i viden, forskning og undervisning. Dette er en form for diskrimination i sig selv og viser, hvor lidt interesse vi som samfund har i at beskytte vores demokratiske fundament og vores medborgere. Når diskrimination ignoreres eller underkendes, underkendes også værdigheden og betydningen af de

FORORD

mennesker, det rammer. Det er en form for legitimering af den diskrimination, der finder sted.

Men der er håb – og dermed tilbage til glæden ved at skrive dette forord. Vores samfund bygger på fælles værdier, som indebærer menneskets basale værdighed. Vi var engang enige om en bred forkastelse af racisme og diskrimination. Vi har en drøm om lighed, om demokrati og om antidiskrimination, ligesom vi i Danmark var med til at udvikle menneskerettighederne, som har antidiskrimination som hjørnesten. Vi er desuden ret pragmatiske, og da diskrimination har nødvendige og kæmpe økonomiske og sociale omkostninger, giver det i sig selv incitament til forandring. Med

vores fantastiske infrastruktur og relativt begrænsede størrelse, med vores kollektive evne til kommunikation, og med mange af de andre ting, der gør Danmark til et ret fantastisk sted, har vi alle muligheder for at forandre situationen. Med fokus, prioritering, forskning og vidensdeling, og med konkrete anbefalinger og handlemuligheder til at bekæmpe racisme og diskrimination, kan vi endda blive et foregangsland. Med det i baghovedet kan jeg finde tilbage til den glæde, jeg startede med at beskrive. Kom så Danmark. Sammen kan vi gøre op med racisme i Danmark!

*Mira C. Skadegård, Adjunkt, Institut for Kultur og Læring
Aalborg Universitet*

ALLIANCE MOD RACISME:

**MELLEMFOLKELIGT
SAMVIRKE** act:ionaid



ilisimasavut



LGBT ASYLUM

MEDUNDERSKRIVERE:



Lederne
- en verden til forskel



Game



KØBENHAVNS
PROFESSIONS
HØJSKOLE



INDLEDNING

Det er helt lokalt, vi tydeligst mærker fællesskabet: Det er i klasselokalet, vi lærer at være en gruppe, det er på arbejdspladsen, vi samarbejder med kollegaer, og det er på stadion, vi mærker sammenholdet, når vi sammen jubler over sejren. Vi er stolte af, at Danmark er et land for alle.

Sandheden er desværre, at racisme og diskrimination udfordrer sammenholdet og fællesskabet.

Tiden er inde til at tage et opgør med skolelærerens lavere forventninger til Amina end til Anna, til aktivt at tage afstand fra stereotype jokes på arbejdspladsen og til at få stoppet de racistiske tilråb mod Hakim på fodboldbanen.

Der er heldigvis momentum for handling. Regeringen og Folketinget arbejder netop nu på en national handlingsplan mod racisme, og hovedstaden følger trop med kommunale handlingsplaner. Men de allerstørste forandringer er historisk set altid opstået lokalt. Det er de lokale kræfter, der kan lave reelle forandringer nu og her. Derfor er det afgørende med et lokalt perspektiv for et stærkere fællesskab.

Vi er en alliance mod racisme bestående af civilsamsfundsorganisationer, der arbejder med og for dem, der oftest marginaliseres og stilles udenfor fællesskabet. Mellempøkeligt Samvirke, Mino Danmark, Sabaah, Ilisimasavut, LGBT Asylum, Afro Danish Collective og ICC Greenland har i årevis kæmpet for et mere mangfoldigt fællesskab i Danmark, hvor ingen skal føle sig udenfor.

Til udarbejdelsen af denne rapport inviterede vi eksperter fra alle steder i Danmark til rundbordsdialoger, hvor vi sammen diskuterede, hvad der helt lokalt kan gøres for at bryde med både bevidste og ubevidste racistiske barrierer indenfor: arbejdsmarkedet, uddannelsessektoren, sports- og idrætsforeninger, boligsektoren, nattelivet og i politiet. Formålet var at komme nærmere, hvad den enkelte helt konkret kan gøre for at komme diskrimination og racisme til livs. Vi kan alle gøre mere, og det er der i samfundet heldigvis stor vilje til. Det er bare ikke alle, der ved, hvad der skal til.

I rapporten giver vi inspiration til, hvad den enkelte kan gøre for at bidrage til mindre racisme og diskrimi-

nation i Danmark, så fællesskabet med plads til alle kan styrkes.

I ønsket om at komme racisme til livs med langsigtede og bæredygtige løsninger er det allervigtigste, at de mennesker, der dagligt lever med diskrimination, bliver inddraget og lyttet til.

Hver og én kan vi være med til at gøre en forskel. Vi glæder os til at gøre det sammen – i fællesskab!

PRIMÆRE ANBEFALINGER

PERSONLIGT:

- Sig fra i mødet med diskrimination og racisme. Når flere tager ansvar og siger fra, vil ofret opleve bedre støtte, og din handling vil inspirere andre til også at reagere.
- Vær bevidst om dine egne privilegier såsom sprog, adgang til uddannelse, netværk eller andre goder, der oftest er mere tilgængeligt for de majoriserede. Når dette aktivt medtænkes, fører det ofte til en mere bevidst og bedre inklusion af alle.
- Vær bevidst om dine bias - alle har enten bevidst eller ubevidst fordomme og stereotype opfattelser om andre. Når vi anerkender, at vi, selv uintentionelt, er præget af samfundet, opvæksten, politik, medier etc., er det et langt bedre udgangspunkt for forbedringer.

PÅ ARBEJDSPLADSEN/I KLASSEN/I BOLIGFORENINGEN/SPORTSFORENINGEN/BEVÆRTNINGEN/LOKALE POLITISTATION:

- Udpeg, hvem der har det primære ansvar for trivsel, så det er tydeligt, hvem man skal gå til med problemer relateret til diskrimination og racisme. Denne skal tage ansvar med løbende trivselsundersøgelser, retningslinjer etc.
- Gør introkurser og efteruddannelse i håndtering af racisme og diskrimination til både nye og gamle medarbejdere obligatorisk.
- Gør en aktiv indsats for at styrke repræsentation på alle niveauer fra ledelse til fodboldholdet med fx bevidst rekruttering, lave kontingenter eller lign. hensyntagende tiltag.

GENERELT:

- Afsæt flere midler til øget forskning i racisme og diskrimination indenfor alle områder rapporten nævner. Mere viden bidrager til bedre afklaring om racismens omfang og bud på handlen og løsninger.
- Hvert nævnt område bør styrke samarbejdet med organisationer og de mennesker, der ofte rammes af racisme. Både lokalt så ingen overses, men også til konkrete tiltag såsom retningslinjer på arbejdspladsen, værdier i sportsklubben etc.
- Forstå diskrimination samlet, så både racisme, homofobi og sexismen tænkes sammen. Racisme skal nemlig ikke forstås snæversynet, men i en bred forstand, så der også sikres fokus på dobbeltminoriteter.

BEGREBSFORTÆLLING

FØLGENDE AFSNIT ER EN FIKTIV FORTÆLLING MED FREMHÆVELSE AF RACISMEBEGREBER TIL BEDST MULIG FORKLARING AF, HVAD DE INDEBÆRER

Alain bliver født i Danmark. Hans forældre er muslimer og flygtede fra Iran. Han er *etnisk minoriseret*, da han og hans familie primært identificerer sig som iranske og fastholder de iranske kulturelle praksisser.

Alain vokser op i Tingbjerg og rammes af *institutionel diskrimination*. Fordi staten har bestemt at boligområdet kommer på den såkaldte "ghettoliste", da over 50% af beboerne i området har en anden etnisk herkomst end dansk. Konsekvensen er, at Alain og hans families hjem skal rives ned, så de må flytte.

I det hele taget bliver Alain og hans familie *racialisere*t. Folk omkring ham dømmes ham og hans familie på deres mellemøstlige udseende og tro på Islam ved fx ofte at spørge, om de er imod ligestilling, og om de vægter religion højere end demokrati. Alain oplever også *diskrimination*, når politiet ofte stopper ham, og *strukturel diskrimination*, når han observerer sine forældre blive behandlet ringere end majoriserede borgere i sundhedsvesnet.

Alain fokuserer på skolen. Han er dygtig og vil gerne vise det, men han oplever *forventningsfattigdom* ved, at læreren har lavere forventninger til ham end de hvide majoritetsbørn. Han bliver oftere end andre udpeget som ballademager og får lavere karakterer end berettiget. Alain udsættes også for *mikroaggressioner* fra sine klassekammerater. Både intentionelt med drillerier om hans accent og religion. Men også de ikke-intentionelle, som når der udpensles ting for ham, han efter en hel opvækst i Danmark er udmærket klar over, men som de pga. hans families flygtningebaggrund antager, han ikke ved. Det er en del af, at Alain bliver *minoriseret* og fastholdt i en minoritetsgruppe. Det giver ham *minoritetsstress*, som er en følelse af at føle sig forkert, at skulle bruge energi på at navigere i diskrimination, forsvare sig, bevise det modsatte af folks forventninger m.m. – og i sidste ende at ikke have lige adgang til samfundet.

Det samme gør sig gældende for hans klassekammerat Aki, der også udsættes for diskrimination. Som *Inuit* med forældre fra Nunarput/Grønland skal Aki ofte lægge øre til nedsættende ord om grønlandere. Aki tilhører *Oprindelige folk*, som er et særskilt folk, der historisk har

oplevet kolonisering, og som har særskilte rettigheder såsom til modersmålsundervisning, som staten og skolen ikke efterlever.

Alain vokser op og finder som teenager ud af, at han er homoseksuel. Ud fra en forståelse af *intersektionalitet* tilhører Alain som muslim, etnisk minoritet og homoseksuel nu *dobbeltminoritet*, som sandsynligvis vil medføre, at han møder endnu flere barrierer og misforståelser i samfundet.

Alain tager en aften ud og fester. I byen møder han Mahmoud, en gammel ven fra Tingbjerg. Mahmoud fortæller, at Tingbjerg er fuld af kriminalitet, og at de fleste unge er bandemedlemmer, hvilket undrer Alain. Mahmouds opfattelse er et udtryk for *internaliseret racisme*, hvor negative opfattelser af racialiserede mennesker bliver en del af den fælles forståelse, og personer vender den normaliserede racisme fra samfundet ind i egen selvpfattelse. Nordvestundersøgelsen viser nemlig, at unge fejlagtigt tror, at 20 % af de 15-18-årige i bydelen er bandemedlemmer, mens det faktiske tal er 2%. De tror også, at det er fem gange mere udbredt at leve et gadeorienteret liv, end det reelt er tilfældet.

Alain og Mahmoud stiller sig i kø til et diskotek. Ligesom alle andre har de krav på *ligebehandling*, som er lige rettigheder og lige muligheder for samfundsdeltagelse, uanset "race", tro, seksuel orientering mv. Men dørmændene afviser dem og siger: "ingen adgang", selvom flere grupper efter dem får lov til at komme ind. De udsættes altså for *diskrimination*, som er ulovlig negativ forskelsbehandling på baggrund af "racebegreberne".

Alains historie er udtryk for, hvordan racisme kommer til udtryk i dag. Frem for den forældede *ideologiske racisme* om "race"-hierarki findes og fastholdes racisme i systemer, mekanismer og mere strukturelt i samfundet. Som i eksemplerne med Alain kommer den nuværende *neoracisme* til udtryk ved, at ordet "race" erstattes med fx kultur, religion eller etnicitet. Det er altså en "skjult" racetænkning, men fænomenet er stort set det samme.

RACISMEBEGREBERNE ER YDERLIGERE UDDYBET I SIDSTE KAPITEL.

DISKRIMINATION PÅ ARBEJDSMARKEDET

MEDUNDERSKRIVERE:

DANSK MAGISTERFORENING, LEDERNE, 3F



MICHAEL, STEWART

En dag på arbejdet er der tre af mine kollegaer, der begynder at snakke negativt om andre nationaliteter. På et tidspunkt går det ud over mig. En af mine kollegaer siger, at grønlandere,* er nogle barbarer, fordi vi spiser og jager hval og sæl.

Hun taler dårligt om grønlandere men siger, jeg ikke skal tage mig af det, fordi jeg ikke ligner en grønlander.

Jeg går til ledelsen. Efter noget tid kommer min tillidsrepræsentant over til mig. Hun sætter spørgsmålstegn ved hele sagen og siger, at hun ikke kan tro på, at min kollega har sagt de her ting om mig og grønlandere, fordi hun har kendt hende i flere år.

Diskrimination og racisme eksisterer på det danske arbejdsmarked både i forbindelse med rekrutteringsprocesser men også 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. Det er heldigvis noget, vi sammen kan gøre noget ved.

Ansøgere med anden etnisk baggrund end dansk skal sende 52% flere jobansøgninger for at blive inviteret til jobsamtale,¹ og minoritetsetniske kvinder med tørklæde skal sende 60% flere ansøgninger end etnisk danske kvinder uden tørklæde for at blive inviteret til jobsamtale.² I 2019 var kun 33% af alle inuit i Danmark i arbejde.³ Tidligere undersøgelser peger på, at på trods af at flere inuit uddanner sig, oplever de alligevel barrierer i konkurrencen på det danske arbejdsmarked.⁴

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

*) Der henvises til Inuit

DISKRIMINATION PÅ ARBEJDSMARKEDET

VI ANBEFALER GENERELT

- At man forstår diskrimination samlet og fx 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 nødvendig for at få indsigt i, hvilke udfordringer der skal handles på.
- At det altid tydeliggøres, at alle har ansvar for at tage opgør med diskrimination og racisme på arbejdet. Men at det i særdeleshed er ledelsens ansvar, da arbejdsgiver specifikt er lovmæssigt forpligtiget til at beskytte imod diskrimination og sikre ligebehandling.^{8 9} Ansvar for at handle imod diskrimination ender ofte fejlagtigt hos den, der er udsat.
- At det gøres tydeligt for alle, at humor aldrig legitimerer racisme og diskrimination.
- At styrke repræsentation og inklusion på arbejdspladser også visuelt med fx mere mangfoldighed i billeder og sprog.
- At Folketinget implementerer Den Internationale Arbejdsorganisations ILO-konvention nr. 169 i dansk lovgivning. Den beskytter oprindelige folks rettigheder.
- At Folketinget implementerer FN's Deklaration om Oprindelige Folks Rettigheder og EU's Politikker-, Erklæringer- og Konklusioner om Oprindelige Folk i dansk lovgivning. Dette indebærer anerkendelse og registrering som et særskilt folk og beskytter oprindelige folks rettigheder.

HVIS DU ER ET FAGFORBUND, ANBEFALER VI

- At der tilbydes kurser og oplysningsarbejde til arbejdspladser om, hvordan man modvirker racisme og diskrimination og i stedet får skabt en god og inkluderende kultur og -tone. Løbende opfølgning med arbejdspladser er vigtig for at sikre reel forandring.
- At der i forbindelse med uddannelse af tillidsrepræsentanter (TR) er fokus på TR's rolle i forhold til at sikre ligebehandling og undgå racisme og diskrimina-

tion på arbejdspladsen, og at TR uddannes i ligebehandlings- og forskelsbehandlingsloven.

- At fagforeninger tydeligt tilbyder rådgivning til medlemmer, der oplever situationer præget af diskrimination eller racisme.

HVIS DU ER I LEDELSEN, ANBEFALER VI

- At personalepolitik¹⁰ indeholder regler for og håndtering af diskrimination og racisme, så der er klare rammer, oplysning og handlemuligheder for både ledere og ansatte.
- At der er fokus på diskrimination og racisme i bl.a. Arbejdspladsvurderingen (APV), trivselsundersøgelser og 1:1 samtaler, og at der følges op på eventuelle udfordringer. Spørgsmålenes formulering er afgørende for resultatet – fx "Har du oplevet at føle dig udenfor fællesskabet som en konsekvens af din etnicitet/hudfarve?" frem for "Har du oplevet racisme?"
- At ledelsen tager ansvar for at løfte samtalen om racisme og diskrimination på arbejdspladsen, så ansvaret ikke ligger hos den enkelte medarbejder. Det kan fx foregå i forbindelse med 1:1 samtaler.
- At der er konstruktive konsekvenser ved racistisk adfærd på arbejdspladsen. Det kan fx være via videreuddannelse i diskrimination eller opfølgende samtaler, som bidrager til en kulturændring på arbejdspladsen.
- At der aktivt fremmes et inkluderende sprog med anerkendelse af minoritetsbegreber som fx valgfrie pronomener, minoritetsstress og forskellen på minoriteter og oprindelige folk for at anerkende diversiteten på en arbejdsplads.
- At udvikle inkluderende rekrutteringsprocesser, bl.a. tydelig opfordring i jobopslag om, at alle kan søge uanset baggrund, anonymiserede jobansøgninger (ligesom lovforslaget imod forskelsbehandling af seniorer)¹¹ og en alsidig rekruttering udenfor vante kredse.
- At FN's Verdensmål #10 (Reducer ulighed) bruges som afsæt i virksomhedens anti-diskriminationsindsats.

DISKRIMINATION PÅ ARBEJDSMARKEDET

HVIS DU ER TILLIDSREPRÆSENTANT PÅ EN ARBEJDSPLADS, ANBEFALER VI

- At du uddanner dig i Forskelsbehandlingsloven, Arbejdsmiljølovens bekendtgørelse om psykisk arbejdsmiljø, FN's Deklaration om Oprindelige Folks Rettigheder samt ILO-konvention nr. 169.
- At du anerkender medarbejders oplevelser af minoritetsstress, dvs. den konstante stress, en medarbejder med minoritetsbaggrund kan føle, når majoriteten reproducerer normer, som medarbejderen ikke deler, og dermed føler sig anderledes i stedet for som en del af fællesskabet.
- At der arbejdes målrettet med at fremme et inkluderende arbejdsmiljø fx med fleksibilitet overfor helligdage, kulturelle hensyn og forskelligheder.

HVIS DU ER ANSAT, ANBEFALER VI

- At du griber ind og går til din tillidsrepræsentant eller leder, hvis du oplever, at du selv eller en kollega udsættes for diskriminerende eller racistisk adfærd, kommentarer eller vittigheder.
- At du, hvis du er en del af majoriteten, er dine privilegier bevidst og handler derefter, så det sikres, at alle føler sig velkomne og inkluderet på arbejdspladsen og til dertilhørende sociale arrangementer.

YDERLIGERE INSPIRATION:

- [Dansk Magisterforening: Mangfoldighedspolitik.](#)¹²
- [3F og FIU-ligestilling: Diskrimination og usaglig forskelsbehandling.](#)¹³
- [Lederne: Inkluderende ledelse og diskrimination.](#)¹⁴
- [Beskæftigelsesministeriet: Forskelsbehandlingsloven.](#)¹⁵
- [Arbejdstilsynet: Regler om krænkende handlinger.](#)¹⁶
- [FN's Deklaration om Oprindelige Folks Rettigheder.](#)¹⁷
- [Bekendtgørelsen af ILO-konvention nr. 1697.](#)¹⁸

DISKRIMINATION I SPORTS- OG IDRÆTSFORENINGER

MEDUNDERSKRIVERE:

GAME



MAYMI, SPORTS CONTENT CREATOR

Engang, jeg var ude at spille kamp, siger dommeren til mig, at jeg ikke må spille, fordi jeg har tørklæde på. Både mine holdkammerater og modstanderne protesterer, så til sidst får jeg til at spille alligevel. Men i løbet af hele kampen var det eneste, jeg kunne tænke på, hans åndsvage kommentar. Som barn havde jeg en drøm om at blive professionel fodboldspiller, men jeg troede ikke på, det kunne lade sig gøre, fordi jeg havde tørklæde på. Så jeg fortalte mig selv, at jeg ville tage paryk på, når jeg blev professionel, så jeg kunne ligne mine holdkammerater.

Danmark er 2,3 mio. medlemmer af en idrætsforening.¹⁹ Foreninger er altså en væsentlig arena, hvor vi sammen kan gøre op med racisme, diskrimination og eksklusion via fællesskab og lokalt engagement.

Sportsverdenen har stort potentiale for inklusion og integration. Deltagelse i foreningslivet giver en større grad af medborgerskab og en styrket repræsentation i samfundet. I idrætsforeninger kan alle mødes på lige fod om en fælles aktivitet.²⁰ Derfor har mange sportsforeninger (bl.a. GAME og Get2Sport) netop fokus på at få børn og unge fra forskellige baggrunde med for at mindske uligheden og øge diversiteten i samfundet.

For succesfuld inklusion af minoritetsbørn og unge er det helt afgørende med inddragelse af forskellige partnere. Skole, forældre, trænere og andre rollemodeller har stor betydning for et godt fællesskab og for at få alle med.²¹

Diskriminationen i sports- og idrætsforeninger opleves både i omklædningsrummet og på banen. Dansk Boldspil-Unions (DBU) diversitetsundersøgelse fra 2020 viser, at hver tredje indvanderer 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 år.²²

Der er flere aktører i sports- og idrætsforeninger, som bør adressere diskrimination og inklusion: Klubberne (fx vedtægter, bestyrelse, klubpolitik), trænere, dommere, specialforbund (fx DBU) og andre foreninger (fx Game) - og ikke mindst foreningernes medlemmer og deres familier.

VI ANBEFALER GENERELT

- At der afsættes flere midler til at arbejde for inklusion af etniske minoritetsborgere og oprindelige folk i foreningslivet, og at det også belyses intersektionelt, så man fx adresserer racisme, homofobi og sexismen sammen. På den måde sikres, at der tages hånd om dobbeltminoriteter.
- At der i arbejdet mod racisme er fokus på de fysiske

DISKRIMINATION I SPORTS- OG IDRÆTSFORENINGER

rum og det sociale liv, der foregår her. Der kan både være udfordringer og potentialer i omklædningsrum og andre fysiske faciliteter.

- At kommunerne er medspillere og partnere på flere projekter, hvor udsatte børn og unge inkluderes via sport.²³
- At fankulturen styrkes, så sprogbrug og social omgang bliver mere inkluderende og mangfoldig.
- At der aktivt søges en bedre repræsentation i alle dele af sportsforeningers organisering.

HVIS DU ER ET FORBUND, ANBEFALER VI

- At der udvikles et tilbud om konsulentbistand til foreninger, der kan bidrage med konflikthåndtering ved racisme og rådgive i mangfoldighed.
- At der tilbydes kurser og oplysningsarbejde til medarbejdere og frivillige i sportsforeningerne om, hvordan man modvirker racisme og diskrimination og styrker et mangfoldigt fællesskab.
- At der udarbejdes retningslinjer mod racisme, som de enkelte foreninger kan finde inspiration i ved udarbejdelsen af deres egne.
- At resultater fra bl.a. DBUs og DIFs undersøgelser om, hvordan diskrimination hos medlemmer og frivillige elimineres, bruges aktivt.
- At der gives mulighed for lavere kontingentsatser efter behov.
- At der fortsat iværksættes fælles kampagner mod racisme, der tydeligt giver udtryk for nultolerance.
- At den eksterne kommunikation afspejler mangfoldighed, så repræsentationen styrkes, og flere kan se sig selv i fællesskabet.

HVIS DU ER EN FORENING/I LEDELSEN (BESTYRELSE, ANSATTE, TRÆNERE, LOKALE DOMMERE), ANBEFALER VI

- At foreningen har en tydelig nultolerance overfor racisme med klare konsekvenser såsom karantæne eller bortvisning.
- At der indføres klare retningslinjer for god opførsel i foreningen, fx sprogbrug og at hilse på modstande-

ren inden kamp. Retningslinjerne bør også indeholde guide til konflikthåndtering.

- At dommere og trænere uddannes til at håndtere situationer med racisme.
- At der investeres i lokale rollemodeller fx lokale trænere, der uddannes og bliver lønnet.
- At samarbejde med lokale boligområder udbygges for at inkludere minoritetsborgere. Get2Sport (DIF), GAME m.fl. har erfaring med at flytte sporten ud i boligområder og på den måde få flere med.
- At de fysiske rum understøtter de sociale rum, så etniske minoriteter og oprindelige folk føler sig trygge og inkluderede. Fx ved ikke at tillade negativt ladet humor eller lade alkoholindtag dominere samvær.
- At der sikres mulighed for at bære forskellig beklædning, fx lange benklæder, hijab, kalot mv.
- At der tages hensyn, hvis medlemmer/forældre ikke har adgang til fx bil eller vaskemaskine, og således har svæ- rere ved at indgå på lige vilkår ift. kørsel og trøjevask.

HVIS DU ER BRUGER/MEDLEM (FORÆLDRE, SPILLERE), ANBEFALER VI

- At forældre er bevidste om deres del af ansvaret for et inkluderende fællesskab. Vær fx opmærksom på tonen i tilråb under kamp fra både dig selv og andre.
- At forældre inddrages i det sociale rum med forskellige aktiviteter. Tænk bl.a. over aktiviteter, der får forældre med (fx projekterne bydelsmødre (der laver mad) eller Get2Coffee (forældre mødes og drikker kaffe, mens børnene træner²⁴).
- At forældre og medlemmer tager afstand i situationer, hvor der opstår racisme. Det er et fælles ansvar at sige fra og gå til foreningens ledelse.
- At forældre og medlemmer stiller krav til klubben om et fokus på at mindske diskrimination og øge mangfoldigheden i klubben.

YDERLIGERE INSPIRATION:

- [DBU: FÅ FLERE PIGER TIL FODBOLD.](#)²⁵
- [GAME: Streetmekka brugerundersøgelse 2015.](#)²⁶
- [DBUs strategi om dansk børnefodbold.](#)²⁷

DISKRIMINATION I UDDANNELSESSEKTOREN

MEDUNDERSKRIVERE:
KØBENHAVNS PROFESSIONSHØJSKOLE



ESTHER, PSYKOLOG

I gymnasiet havde jeg en underviser, der rigtig godt kunne lide at gøre forskel på folk med anden etnisk baggrund og dem, der havde etnisk dansk oprindelse. Han gik rundt i timerne og kunne finde på at sige til folk, der sad med høretelefoner i, at det var okay, hvis bare de lyttede til Hitlers taler. Os, det gik ud over, klagede til ledelsen, men det eneste, de gjorde, var at bede min lærer lave en anonym evaluering. Min lærer valgte at tage vores svar op på storskærm i klassen, og os, der havde klaget, blev nødt til at stå frem. Alle de andre i klassen endte med at sidde og være stille, imens vi tog den her konflikt med ham.

Diskrimination forekommer på tværs af uddannelsessektoren – i folkeskolen, på efterskoler, gymnasier, erhvervsskoler, højskoler og på de videregående uddannelser. Vi kan sammen tage et opgør med diskrimination og racisme her og give børn og unge en tryk start ud i samfundet.

FN's Racediskriminationskonvention (CERD) har kritiseret Danmark for forskelsbehandling af etniske minoritetslever og deres manglende repræsentation i det danske pensum i folkeskolen.²⁸

Folkeskolernes årlige trivselsmåling fra skoleåret 2019/2020 viser, at børn med udenlandsk oprindelse trives mindre godt i skolen pga. bl.a. drillerier og mobning end børn med dansk oprindelse.²⁹ En undersøgelse fra 2019 peger på, at minoritetsdanske drenge i folkeskolen ofte oplever at skulle forholde sig til negative og stereotype forventninger til 'drenge som dem'.³⁰ 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.³¹

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.³²

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.³³

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.³⁴

DISKRIMINATION I UDDANNELSESSEKTOREN

VI ANBEFALER GENERELT

- At der forskes mere i diskrimination og manglende repræsentation i uddannelsessektoren, da der for nuværende findes minimalt forskning på området.
- At man forstår diskrimination samlet og fx adresserer racisme, homofobi og sexismen sammen. På den måde sikres, at der tages hånd om dobbeltminoriteter.
- At der sammen med minoritetsetniske borgere og oprindelige folk udvikles forskningsbaseret undervisningsmateriale, der skal fremme kulturel forståelse og mangfoldighed.
- At uddannelsesinstitutionen som arbejdsplads styrker et godt og inkluderende arbejdsmiljø. Se inspiration til dette i kapitlet om arbejdsmarkedet.
- At man arbejder samlet med antidiskrimination og antimobning i uddannelsessektoren og dermed adresserer ligestillingsproblematikker som racisme, homofobi og sexismen på en gang.
- At der sikres flere 'Mangfoldighedspuljer' på kommunalt niveau, der bidrager til, at alle uanset økonomisk formåen har mulighed for at komme på efterskole eller højskole.
- At undervisningsmateriale og historiebøger omfatter Kongeriget og Danmarks kolonihistorie samt afkolonisering og giver et korrekt og informativt billede af etniske minoriteters og oprindelige folks historie og kultur, da udbredt kendskab modarbejder fordomme og stereotyper.
- At alle etniske minoritetsbørn og oprindelige folk med andet modersmål end dansk har adgang til uddannelse i ens anden kultur på eget modersmål.
- At der udvikles en landsomspændende uge, der fokuserer på antidiskrimination og racisme, ligesom Sex & Samfund har udviklet Uge Sex med fokus på sundheds- og seksualundervisning.
- At kommunen laver pilotprojekter sammen med virksomheder om garanti for lærepladser til alle lærlinge for at modarbejde tendensen til, at etniske minoriteter og oprindelige folk oftere fravælges til lærepladser.

HVIS DU ER ET FAGFORBUND ELLER INTERESSEORGANISATION, DER REPRÆSENTERER EN UDDANNELSESINSTITUTION, ANBEFALER VI

- At der løbende sættes fokus på emnet diskrimination på skoler, fx via tilbud om mangfoldigheds-workshops.
- At I assisterer ved udarbejdelsen af et fælles regelsæt for inklusion og mangfoldighed på skoler, som der efterfølgende følges op på (se afsnittet Yderligere Inspiration nedenfor).
- At I prioriterer og tilbyder jeres medlemmer, som undervisere og tillidsrepræsentanter, kan få opkvalificeret viden om håndtering af diskrimination og racisme.

HVIS DU ER I LEDELSEN PÅ EN UDDANNELSESINSTITUTION, ANBEFALER VI

- At ansatte tilbydes opkvalificeret viden om håndtering af diskrimination og racisme, så de bedre kan håndtere opståede situationer. Hertil også læring om privilegier og håndtering af egne bias
- At gårdvagter i folkeskolen uddannes i antidiskrimination og konflikthåndtering.
- At skolens værdiregelsæt indeholder en antidiskriminationsstrategi, på samme måde som den i dag indeholder en antimobbestrategi.
- At der reserveres fripladser og findes støtte til aktiviteter, fx udflugter, til elever fra familier, der ikke har tilstrækkeligt økonomisk råderum.
- At din efterskole anvender muligheden for stipendieordninger og/eller at din højskole anvender muligheden for at søge om bevillinger til mangfoldighedsprojekter gennem mangfoldighedspuljen³⁵ – gerne i samarbejde med andre skoler.
- At der på videregående uddannelser arbejdes målrettet 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 der er opmærksomhed på, at flersprogede børn har ret til modersmålsundervisning.

DISKRIMINATION I UDDANNELSESSEKTOREN

HVIS DU ER LÆRER, ANBEFALER VI

- At du spiller en aktiv rolle i forbindelse med gruppedannelse, så der sikres mangfoldighed på tværs af etnicitet, køn etc.
- At du ikke blot underviser i mangfoldighed men også med mangfoldighed, fx ved at invitere gæsteundervisere fra folk, der selv har oplevet diskrimination, Menneskebibliotek og civilsamfundsorganisationer.
- At du er bevidst om tendensen til forventningsfattigdom, hvor lavere forventninger til fx etniske minoritetsbørn risikerer at blive en selvopfyldende profeti for børnene.^{36 37}
- At undervisere på Læreruddannelsen anvender det idékatalog, der er udviklet til at forbedre interkulturelle kompetencer. Idékataloget indeholder cases, metoder og øvelser. Se under yderligere inspiration.

HVIS DU ER ELEV (I ELEVRÅDET ELLER STUDENTERRÅDET PÅ EN UDDANNELSESINSTITUTION), ANBEFALER VI

- At der arrangeres inkluderende sociale arrangementer, hvor læring og socialt samvær går hånd i hånd, og hvor alkohol ikke er et primært omdrejningspunkt.
- At der bevidst arbejdes for mere mangfoldighed og repræsentation i fx elevrådet. Det kan bl.a. sikres ved at nedsætte et mangfoldighedsråd, der skal have øje for styrket fællesskabsfølelse, så alle føler sig velkomne og inkluderet i fællesskabet.
- At I som elever stiller krav til skolen om undervisning i håndtering af diskrimination og racisme, så I bedre kan håndtere opståede situationer, ved hvordan I kan sige fra, og hvem I kan søge hjælp hos.
- At der tages initiativ til udvikling af politikker med fokus på inklusion af etniske minoriteter og oprindelige folk ligesom erhvervsuddannelsernes tilslutning til en LGBTQ+ politik.

YDERLIGERE INSPIRATION:

- [Københavns Professionshøjskole: Den mangfoldige læreruddannelse](#)³⁸
- [Erhvervsuddannelseselever imod Fordomme](#)³⁹
- [Efterskolerne: Socialt charter](#)⁴⁰
- [Folkehøjskolernes forening: Mangfoldighedspuljen](#)⁴¹
- [Læreruddannelsens idekatalog](#)⁴²

DISKRIMINATION I BOLIGSEKTOREN

MEDUNDERSKRIVERE:
LLO, ALMEN MODSTAND



ASHAM, STUDERENDE

Jeg er 25 år, og jeg bor i en lille lejlighed med mine forældre og min søster på Nørrebro. De sidste 7 år har jeg søgt bolig – uden held. Jeg ved ikke, hvad jeg gør forkert.

Den eneste gang, jeg overhovedet er gået videre i processen, det var engang, hvor jeg som et forsøg havde søgt med navnet ”Christoffer”. Men jeg syntes, det var så pinligt at starte ud med en løgn, så jeg valgte ikke at gå videre med det.

Jeg er ved at blive lidt desperat. Jeg ved ikke, hvad jeg skal gøre. Enten må jeg flytte til udlandet, ellers må jeg bo hos mine forældre for evigt.

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.

Diskrimination finder sted på det private boligmarked. Et feltstudie fra Ankestyrelsen i 2014⁴³ konkluderer, at boligsøgende med mellemøstligt klingende navne i gennemsnit skal sende 27% flere ansøgninger end ansøgere med dansk klingende navne, for at komme i betragtning til en bolig. Det går i særdeleshed ud over mænd. Oprindelige folk med inuit-baggrund oplever også eksklusion fra boligmarkedet grundet deres etnicitet.⁴⁴ Udlejernes forskelsbehandling skyldes ofte direkte diskrimination og fordomme om minoritetsetniske lejere.^{45 46}

Nogle udlejere fokuserer på udlejning til udlændinge, der ikke kender den danske lovgivning på området og derfor bliver snydt med al for høj husleje og indskud, der aldrig bliver tilbagebetalt.⁴⁷

LGBT+ flygtninge er især sårbare og i udsat position, hvilket kan imødekommes med boligplaceringer nær storbyer med LGBT+ netværk.

23% af den danske befolkning bor i lejebolig og mere end 2 tredjedele af disse i den almene boligsektor.⁴⁸ I den almene boligsektor er 30% af beboerne indvandrere og efterkommere. En gruppe, der kun udgør 11% af befolkningen.⁴⁹ Tallene afspejler i sig selv ikke racisme, men understreger at den almene boligsektor er et vigtigt område at se på.

I dag er 12 almene boligområder på den såkaldte parallelsamfundsliste, som tidligere var kendt som ”ghettolisten”. Det afgørende kriterie for at komme på denne liste baserer sig på beboernes etniske oprindelse,⁵⁰ hvilket Danmark er blevet kritiseret for adskillige gange af bl.a. FN for at være diskriminerende.

Nordvestkvarteret i København rummer flere lokale boligområder, der optræder på parallelsamfundslisten.⁵¹ Nordvestundersøgelsen konkluderer, at det har store konsekvenser for de enkelte beboere, når etnicitet bliver gjort til et problem i sig selv. Beboernes selvopfattelse forvrides. Det betyder fx, at unge beboere tror, at hele 20% af bydelens unge mellem 15-18 år er bandemedlem-

DISKRIMINATION I BOLIGSEKTOREN

mer, mens det faktiske tal kun er 2%. Samtidig klarer unge i Nordvest sig langt bedre end de selv tror, hvor hele 76 procent af de 15-18-årige er startet på en uddannelse efter folkeskolen.⁵²

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.⁵³ 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 fx om, hvem der skal sidde i afdelingsbestyrelsen, ændringer i budgetter osv. Dette kræver bl.a. mere oplysning og større engagement fra beboerne selv.

VI ANBEFALER GENERELT

- At lovgivning, der rubricerer mennesker efter deres indkomst, etnicitet, uddannelse mv., afskaffes, da det er med til at stigmatisere og skabe negative selvbilleder hos beboerne selv.
- At der afsættes flere ressourcer til forskning i racisme og diskrimination i boligsektoren, fx af repræsentation i afdelingsbestyrelser (den almene boligsektor), diskrimination ved afslag på boligansøgninger (det private boligmarked) mv.
- At der fokuseres på positive fortællinger og tendenser i såkaldte udsatte boligområder for at mindske diskriminerende fordomme om beboerne.
- At Landsbyggefonden arbejder for at maksimere beboernes medbestemmelse i forbindelse med boligsociale indsatser. Fx bør de 100 mio. kroner, der netop er skåret fra det boligsociale område, tilbageføres til boligsociale indsatser.
- At afdelingsbestyrelser og boligselskaber tager hensyn til sproglige barrierer i kommunikationen med beboere.
- At LGBT+ flygtninge boligplaceres i eller tæt på København og Aarhus for adgang til LGBT+ netværk.

HVIS DU ER BEBOER, ANBEFALER VI:

- At komme hinanden mere ved som naboer. Det er ofte i samvær med andre at barrierer og bias nedbrydes.
- At arrangere sociale, uformelle aktiviteter sammen. Med hensyntagen til sprogbarrierer eller lignende så alle føler sig velkomne og mangfoldigheden styrkes.

HVIS DU ER EN INTERESSEORGANISATION, DER REPRÆSENTERER BEBOERE, ANBEFALER VI

- At mest mulig beslutningskompetence ligger hos beboerne lokalt.
- At gebyr fjernes eller nedsættes i forbindelse med indbringelse af sag i beboerklagenævnet og huslejenævnet, så alle uanset økonomisk råderum har mulighed for at klage.
- At der gøres en indsats for, at udlændinge, der flytter til Danmark, oplyses om de danske regler på boligmarkedet, bl.a. at det danske boligmarked er reguleret.
- At der udvikles flere muligheder for almene boliger, hvor nytilkomne flygtninge og unge studerende bor sammen (fx Venligbolig Plus).
- At der oprettes kollegier til oprindelige folk med tilknytning til Grønland, når de kommer til Danmark for at uddanne sig. De har som tilflyttere ofte et begrænset netværk, og bolighensyn vil styrke det sociale sammenhold og øge sandsynligheden for at gennemføre en uddannelse.

HVIS DU ER ET BOLIGSELSKAB (PRIVAT ELLER OFFENTLIG), ANBEFALER VI

- At der i boligforeninger udvikles et mangfoldighedscharter, som bl.a. indeholder tydelige planer for, hvordan man sikrer inklusion af beboere, der ikke taler dansk, er særligt sårbare (fx LGBT+ flygtninge) eller mangler forståelse for det danske samfund og deres muligheder i det.
- At der indføres åbne og automatiserede ventelister for private professionelle udlejere fremfor lukkede og ugenomsigtige kø-systemer.

DISKRIMINATION I BOLIGSEKTOREN

- At der udleveres en fysisk "informationspakke" til alle nye lejere om blandt andet rettigheder og mulighed for indflydelse.

HVIS DU ER MEDLEM AF AFDELINGSBESTYRELSEN ELLER ANSAT I LOKAL BOLIGAFDELING, ANBEFALER VI

- At der udvikles et mangfoldighedscharter om bl.a. repræsentation i afdelingsbestyrelsen.
- At der skabes synlighed om bestyrelsens arbejde, og at beboere inviteres til deltagelse – også beboere, der ikke taler godt dansk eller ikke af sig selv er opsøgende på bestyrelsens arbejde.
- At medlemmer i afdelingsbestyrelser og ansatte i lokale boligafdelinger uddannes i konfliktløsning. Når fokus i konflikt bevares på sagens kerne og ikke bliver personlig, mindskes risikoen for diskrimination.
- At hver boligafdeling opretter en Facebookgruppe eller anden form for "digitalt mødested", hvor alle informationer, der er væsentlige for beboernes deltagelse i beboerdemokratiet, samles. På denne måde bliver det nemmere for beboerne at deltage aktivt i beboerdemokratiet.
- At sproglige barrierer håndteres, så de ikke begrænser beboeres mulighed for at deltage i beboerdemokratiet, deres kendskab til egne rettigheder, til huslejenævnet og til beboerklagenævn.
- At der arbejdes for at skabe bedre naboskab herunder flere uformelle rum, sociale arrangementer for beboerne mv.
- At uformelle rum bruges som afsæt til at udvide beboerdemokratiet, så samtale om idéer og problemer ikke kun foregår på "traditionelle" afdelingsmøder.

YDERLIGERE INSPIRATION:

- [Beboerklagenævn og huslejenævn](#)⁵⁴
- [Lejernes Landsorganisation \(LLO\)](#)⁵⁵

DISKRIMINATION I NATTELIVET

MEDUNDERSKRIVERE:
KØBENHAVNS FRIE PROMOTERE*



KALOUA, SPROGPSYKOLOG

Vi er fem venner, der har spist en god middag. Bagefter vil vi gerne ud at danse.

Da vi kommer op til døren på diskoteket, siger dørmændene: "I kan desværre ikke komme ind drengene". Vi spørger ham hvorfor, men han gentager bare sig selv.

Min ene ven er præst og en meget ordentlig mand. Han bliver ved med at snakke med dørmændene: "Hvad skal der til? Er det mit tøj? Er det mine sko?". Dørmændene siger: "Nej, du ser faktisk nydelig ud, men I må ikke komme ind".

Til sidst pressede vi så meget på, at dørmændene var nødt til at sige: "Der er én for mange af jeres slags inde på diskoteket"

"Af vores slags? Så det er vores hudfarve, der ikke må komme ind?"

*) Nattelivsorganisation, der repræsenterer det elektroniske og kulturbårne natteliv i København. KFP arbejder aktivt for at udbrede mangfoldige og inkluderende fællesskaber.

Desværre oplever mange minoritetsetniske danskere op oprindelige folk negativ forskelsbehandling i nattelivet. Meget ofte ved at blive afvist i døren til diskoteker og natklubber.

Udviklingen i indvandrere og efterkommeres oplevelse af diskrimination er relativt stabil, og der er kun små årlige udsving.⁵⁶ Tal fra Ankestyrelsen viser, at 23% af alle nydanskere i 2016 havde oplevet diskrimination i nattelivet.⁵⁷

Et eksperiment fra TV2 Lorry viser, at hudfarve kan være afgørende for, hvordan du bliver mødt i døren til en natklub. I eksperimentet bliver to minoritetsetniske danskere hos flere natklubber afkrævet, at de skal have bestilt bord, have et medlemskort eller stå på en gæsteliste for at få lov til at komme ind. Dette er indgangskrav som to hvide gæster, der entrerer umiddelbart efter, ikke mødes med. At blive afvist i døren, selvom du er velklædt og opfører dig pænt, kan føles meget ydmygende. Pludselig bliver netop din hudfarve meget præsent.⁵⁸

På 5 år, fra 2017-2021, behandlede Ligebehandlingsnævnet i Region Hovedstaden kun 34 sager om adgangsbegrænsninger på baggrund af etnicitet, hudfarve eller race. Eksperter vurderer, at det lave antal sager dækker over et stort mørketal. Eksperter vurderer også, at det lave antal klager skyldes manglende kendskab til rettligheder og klagemuligheder samt en lav godtgørelse, hvis man får medhold i en sag.⁵⁹

I et feltstudie blandt 30 dørmænd beretter samtlige om kollegaer, der diskriminerer på baggrund af 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 restauratør. Der er fx beretninger om dørmænd, der i øresneglen får meldingen: "er der ikke lige mørkt nok i aften".⁶⁰

Diskrimination sker ofte mellem linjerne med udsagn om de forkerte sko, manglende bordreservation eller gæsteliste. Når tingene ikke bliver sagt direkte vanskeliggør det at føre en sag.⁶¹ Det vanskeliggøres også af, at man ikke må bruge vidner. I tilfælde af modstridende forklaringer fra den forurettede og dørmændene, kan Ligestillingsnævnet reelt ikke afgøre, hvad der er sket.⁶²

DISKRIMINATION I NATTELIVET

VI ANBEFALER GENERELT

- At der gives tilladelse til at bruge vidner, når man anmelder en sag i Ligebehandlingsnævnet.
- At der igangsættes en oplysningskampagne om rettigheder og mulighed for at klage over diskrimination i nattelivet.
- At der ændres i restaurationsloven, så bevillingsnævnene i behandling af ansøgninger om alkoholbevillinger lægger vægt på sager om diskrimination, der er afgjort i Ligebehandlingsnævnet. Således kan bevillinger nægtes eller frakendes, hvis ansøgeren er dømt for diskrimination.
- At kompensationsniveauet ved diskrimination i nattelivet sættes højere og gerne på niveau med compensationen på arbejdsmarkedet, hvor diskrimination i ansættelse på baggrund af køn som udgangspunkt giver en bøde på 25.000 kr.
- At der afsættes ressourcer til at kortlægge omfanget af diskrimination og racisme i nattelivet, hvilket fx kan gøres via en undercover indsats. Der bør også fokuseres på intersektionel diskrimination, så fx racisme, homofobi og sexismen adresseres sammen. På den måde sikres, at der tages hånd om dobbeltminoriteter.
- At kommunens nattelivsudvalg kortlægger problematikken om racisme i nattelivet og udvikler retningslinjer og værktøjer indenfor antidiskrimination.
- At kommunens nattelivsudvalg nedsætter arbejdsgrupper, hvor minoriserede personer kan bidrage med erfaringer og løsninger.
- At kommuner lader sig inspirere af følgende tiltag fra Københavns Kommunes Restaurations- og Nattelivsplan 2021: (1) Klageapp for gener i nattelivet bør også gælde diskriminerende hændelser (2) Indsatser og kampagner målrettet unge for at bekæmpe vold og narkotika skal også have fokus på anstændig adfærd uden diskrimination. (3) Støjvagten skal udvides med en konfliktmæglerlagt, der kan blive tilkaldt til konfliktløsning og assistere ved opfølgning og anmeldelse.

HVIS DU ER EN KLUBEJER, ANBEFALER VI

- At du aktivt vælger, at din natbeværtning skal være ramme for Safer-space-fester* med nultolerance overfor bl.a. alle former for diskrimination og racisme.
- At der opkvalificeres og ansættes nightmanagers, tryghedsværter eller anden service- og frontpersonale til specifikt at holde øje med og reagere, hvis der opstår diskriminerende eller racistisk adfærd – evt. i et finansieret samarbejde med kommunen.
- At natbeværtningens værdier og gæsternes rettigheder er tydeligt fremhævet fx med skiltning ved indgangen, plakater på toiletterne mm.
- At det tydeligt fremgår, hvem gæsterne skal henvende sig til, hvis de oplever diskrimination.
- At du sikrer efteruddannelse i antidiskrimination til alle ansatte – evt. i samarbejde med interesseorganisationer, fagforeninger eller anden aktør.
- At du sikrer, at stedet har retningslinjer mod racisme, og at det har konsekvenser, hvis ansatte handler diskriminerende eller racistisk.

HVIS DU ER EN ANSAT PÅ NATBEVÆRTNING (FRONT- OG SERVICEPERSONALE), ANBEFALER VI

- At du aktivt griber ind og håndhæver stedets værdisæt, hvis du er vidne til diskriminerende adfærd. Konsekvenser såsom udsmidning og karantæne.
- At du tilvælger efteruddannelse for at styrke din viden på området og konfliktmægling i mulige situationer.
- At du opfordrer ledelsen til at overholde deres ansvar for, at der ikke diskrimineres.

*) Safer space principper: nul tolerance overfor sexismen, racisme eller anden form for diskrimination. Typisk vil dørmændene fortælle om reglerne, inden man bliver lukket ind til en safer space fest. Overtræder man, bliver man smidt ud.⁶³

DISKRIMINATION I NATTELIVET

HVIS DU ER EN GÆST, ANBEFALER VI

- At du aktivt tager afstand og reagerer, hvis du er vidne til diskrimination eller racisme i nattelivet. Fx hvis du ser, at andre bliver forskelsbehandlet.
- At du agerer i nattelivet ud fra safer space-principper og ikke handler sexistisk, racistisk eller med anden form for diskrimination.

YDERLIGERE INSPIRATION:

- [Københavns Kommune: Restaurations- og Nattelivsplan 2021⁶⁴](#)
- [Københavns Frie Promotere: Safer space manifest⁶⁵](#)
- [Mayer of London: Women's Night Safety Charter⁶⁶](#)

DISKRIMINATION HOS POLITIET



JAMES, IVÆRKSÆTTER

Jeg har ikke nogen idé om, hvor mange jeg er blevet stoppet af politiet. Min rekord er 7 gange på én dag. Det er Mors dag, og jeg har besluttet mig for at overraske min mor med en kæmpe buket blomster. På vejen bliver jeg bragt til standsning, og betjenten, der kommer ud, er modbydelig fra start. Da han har været igennem både mit pas og mit kørekort flere gange og ikke kan finde på flere ting at spørge om, så er jeg så frustreret, at jeg spørger ham: "Er der ellers andet, jeg kan gøre. Er du sikker på, jeg ikke skal sige rød grød med fløde?", og så råber han, at det skal jeg – 150 gange. Da jeg endelig får lov til at køre, kører jeg kun et par kilometer, så holder jeg ind til siden, og så knækker jeg. Stor og mørk og skaldet, som jeg er, sidder jeg i bilen og græder i et kvarter, for det var så ondt og så modbydeligt. Jeg var i chok. Havde han ikke været i fuld uniform, så havde jeg ikke troet på, han var i politiet.

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.⁶⁷

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 grund.^{68 69} De unge rapporterer om nedladende og til tider direkte diskriminerende sprogbrug. De føler sig ydmyget.⁷⁰ 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.^{71 72}

Omfanget af etnisk profilering vil formodentligt kunne reduceres ved en større mangfoldighed indenfor politiet. Politiet som arbejdsplads er ikke så mangfoldigt som samfundet generelt, da indvandrere og efterkommere er markant underrepræsenterede. Andelen af indvandrere og efterkommere i befolkningen generelt er 14%,⁷³ mens gruppen i 2018 kun udgjorde to procent af de beskæftigede i politiet. På politiskolen udgjorde gruppen i 2019 kun fire procent af optagede elever.⁷⁴

En undersøgelse om etnisk mangfoldighed i politiet fra 2012 viser, at den interne kultur i politiet får ansatte med minoritetsbaggrund til at føle sig nedgjort og ekskluderet. Det kan fx være pga. en hård jargon med ord som "perkerbetjent". Diskriminerende episoder skyldes snarere uopmærksomhed end ond vilje.

Undersøgelsen viser også, at ansatte med minoritetsbaggrund, der oplever diskrimination, står i et dilemma ift. at gå til ledelsen, da man så kan opleve, at forholdet til kollegaerne sættes på prøve.⁷⁵

DISKRIMINATION HOS POLITIET

VI ANBEFALER GENERELT

- At der afsættes flere midler til forskning af mulig racisme og diskrimination i politiet – både i politiets møde med borgerne og internt i politiet. Denne forskning bør varetages af eksterne aktører og ikke af politiet selv.
- At der findes flere midler til uddannelse og efteruddannelse af politiet og i racisme og diskrimination. Der bør indgå læring om privilegier og håndtering af egne biases, og der bør være fokus på intersektionalitet, dvs. diskrimination på baggrund af flere parametre, fx etnicitet, LGBT+ status, religion etc.
- At lokale politistationer og mindre enheder i politiet øger bidraget til det samlede vidensoverblik ved at dele indsigter og statistik, så mørketal mindskes.
- At politiet øger den eksterne kommunikation af racisme og diskrimination i politiet, fx om statistikker og tiltag mod hadforbrydelser.
- At politiet fortsætter det gode kampagnearbejde, der opfordrer til anmeldelse af hadforbrydelser.
- At politiet som arbejdsplads styrker et godt og inkluderende arbejdsmiljø. Se inspiration i kapitlet Diskrimination på arbejdsmarkedet.
- At der sikres samarbejde mellem politikredse og deres foreninger og organisationer for at imødekomme kulturelle og sproglige barrierer.
- At politiet styrker samarbejdet med civilsamfundsorganisationer for bl.a. at styrke en gensidig forståelse og respekt for hinanden.
- At politiet skaber dialog med civilsamfundet i uformelle rum for bedre og mere tillidsskabende relationsopbygning med minoritetsborgere og oprindelige folk.
- At der i politiets systemer for anmeldelser indføres et afkrydsningsfelt til hadforbrydelse. Dette kan evt. testes i pilotprojekter på lokale politistationer.

HVIS DU ER RIGSPOLITIET, ANBEFALER VI

- At der udarbejdes klare retningslinjer til ledelsen i politikredse om, hvordan der sikres et inkluderende arbejdsmiljø i alle politikredse.
- At det synliggøres, at Rigspolitiet er opmærksom på de særlige udfordringer, der knytter sig til at være betjent med minoritetsetnisk og inuit-baggrund, og at der aktivt arbejdes på at mindske disse udfordringer.
- At der gennem informationskampagner arbejdes med at fremstille politiet mere mangfoldigt, så det bl.a. understreges, at politiet også er for etniske minoritetsborgere og oprindelige folk.
- At der i tæt samarbejde med civilsamfundsorganisationer oplyses om muligheden for at klage til Den Uafhængige Politiklagemyndighed.
- At Den Uafhængige Politiklagemyndigheds faktiske uafhængighed undersøges, så der ikke kan rejses den mindste usikkerhed om, at anklager om politivold tages alvorligt og behandles korrekt.⁷⁶
- At ansatte i særligt nærpolitiet tilbydes efteruddannelse med fokus på etnisk diskrimination.

HVIS DU ER EN DEL AF LEDELSEN UDE I POLITIKREDSENE, ANBEFALER VI

- At der arbejdes effektivt for at skabe en inkluderende omgangsform, kultur og jargon mellem kollegaer i politiet. Det skal være common sense, at humor aldrig er en undskyldning for racisme.
- At der skabes fysiske rammer på politistationerne, hvor alle føler sig velkomne, fx bederum.
- At der skabes vidensdeling og samarbejdes om indsatser for forebyggelse af diskrimination på tværs af politikredse.
- At efteruddannelse i diskrimination og i ubevidst forskelsbehandling styrkes for at undgå profilering af folk med minoritetsetnisk baggrund og oprindelige folk.

DISKRIMINATION HOS POLITIET

HVIS DU ER POLITISKOLEN, ANBEFALER VI

- At der arbejdes endnu mere for at rekruttere mangfoldigt til politiet.
- At der arbejdes effektivt for at skabe en inkluderende omgangsform, kultur og jargon på politiskolen. Det skal være common sense, at humor aldrig er en undskyldning for racisme.
- At undervisning i diskrimination og i ubevidst forskelsbehandling styrkes for at undgå profilering af folk med minoritetsetnisk baggrund- og oprindelige folk, og at dette er i fokus allerede fra optagelsesprøverne.
- At undervisning i ligebehandling, herunder chikanebestemmelsen, gøres til en del af lederuddannelsen, så alle ledere internt i politiet er bekendte med forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet.
- At begreber som minoritetsstress, mikroaggressioner, minoritet, majoritet, oprindelige folk og forventningsfattigdom anvendes på uddannelsen (se kapitel om racismebegreber).

HVIS DU ER NÆRPOLITI, ANBEFALER VI

- At der skabes brobygning mellem politi, etniske minoritetsgrupper og oprindelige folk bl.a. sammen med civilsamfundsorganisationer, og at der skabes uformelle rum, hvor politiet møder borgere, fx fodboldkampe mellem politiet og unge fra fritids- og ungdomsklubber (politicup), fællesspisning i boligforeninger, hvor politiet deltager, besøg i trossamfund mv.
- At der udpeges en lokalansat med særligt fokus på at skabe dialog med lokalområdet.
- At lokale betjente i mødet med unge minoritetsborgere er bevidste om at behandle dem med respekt og værdighed.
- At der kontinuerligt er opmærksomhed på diskret visitering, så den visiterede ikke føler sig udstillet og ydmyget, hvilket kan optrappe situationen og skabe dårlige relationer til politiet fremadrettet.

YDERLIGERE INSPIRATION

– [Københavns Politi: Samarbejdsplan for 2022](#)⁷⁷

– [Institut for Menneskerettigheder: Etnisk profilering](#)⁷⁸

FÅ STYR PÅ DINE RACISMEBEGREBER!

I SAMARBEJDE MED MIRA C. SKADEGÅRD, ADJUNKT,
INSTITUT FOR KULTUR OG LÆRING AALBORG UNIVERSITET

IDEOLOGISK RACISME

Ideologisk racisme henviser til en forældet og uvidenskabelig opfattelse eller tro på, at der findes biologiske "racer", at mennesker er opdelt efter "racer", og at "race" udgør en essentiel forskel mellem mennesker. Der tilknyttes ofte bestemte karakteristika, egenskaber og kapacitet til disse. Ideologisk racisme bygger på en opfattelse af, at der eksisterer et hierarkisk forhold mellem forskellige "racer," så nogle er andre overlegne. Vi ved i dag, at der ikke findes biologisk race.⁷⁹

I omtale af racisme refereres der fortsat til "race". Det sker, fordi "race" stadig har betydning for, hvordan mennesker mødes og bliver set. Så selvom det ikke er en videnskabelig sandhed, er det fortsat en social kategori, der har betydning for, hvordan mennesker mødes, og hvilke muligheder de har. Ordet bruges netop for ikke at underkende den sociale betydning af "race" og racisme. Hvis det ikke bruges, kan ofre for racisme opleve, at deres virkelighed af at blive behandlet racistisk ignoreres eller underkendes. Deraf bruges "race" her anført i citationstegn.

Det er ikke ideologisk racisme, der i dag refereres til i forskning eller aktivisme. Der refereres til racisme i andre former:

RACISMEBEGREBET, 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 fx i (og fastholdes af) hierarkiske strukturer, systemer og mekanismer i samfundet. Disse opretholder, normaliserer og legitimerer forskelsbehandling mellem minoritetsracialiserede og majoritetsracialiserede. Racisme kan ske på baggrund af fx "race," oprindelse, etnicitet, køn og religion.⁸⁰

Her er nogle yderligere racismebegreber, der er værd at kende til:

NEORACISME

Racisme, hvor ordet "race" erstattes med fx kultur, religion, nation eller etnicitet. Ved at bruge andre betegnelser undgås ordet "race", men fænomenet er stort set det samme. Neoracisme kan siges at være en "skjult ideolo-

gisk racisme eller racetænkning", hvor adfærd og egenskaber knyttes til en opfattet gruppe. Det kan fx være generaliserende fordomme om muslimer, somaliere eller Inuit. Det kan være forestillinger om, at nogle er "mere kriminelle" eller "ikke integrerbare".

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 fx 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, fx når minoritetsracialiserede 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. Det kan fx være den såkaldte "ghettopakke" eller 24-års-reglen, hvor lovgivning enten direkte eller indirekte forskelsbehandler mennesker på baggrund af oprindelse, eller intentionen bag har en diskriminerende virkning. 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 minoriserede grupper.

RACIALISERING

Når en gruppe mennesker, bevidst eller ubevidst bliver opfattet eller defineret som en "race" (racegjort).⁸¹ "Race" er ikke en biologisk eller videnskabelig kategori. Når mennesker opfattes som en "race" eller tilhørende en bestemt gruppe, er det noget, vi gør ved hinanden. Det er således ikke en sand tilstand eller noget, der er. Derfor bruges begrebet racialisering, da det er mere præcist og fremhæver racegørelse som proces.

FÅ STYR PÅ DINE RACISMEBEGREBER!

MINORISEREDE

En gruppe mennesker, der bliver til/fastholdt i en minoritetsgruppe, der ikke er "race" men stadig diskriminerende fx ud fra seksualitet, køn etc. De gøres til minoriteter, fordi de ikke har lige adgang til magt, privilegier og status i den sociale, økonomiske og politiske sfære. De har ikke samme ressourcer til effektivt at fremme egne interesser.⁸² Ordet minoriserede bruges i stedet for minoriteter for at fremhæve, at der er tale om en proces.

DISKRIMINATION

Ulovlig, negativ forskelsbehandling, hvor diskrimination sker på baggrund af diskriminationsgrundene, dvs. "race", køn, hudfarve, religion, politisk overbevisning, seksualitet, alder, handicap, nationalitet, sprog, etnicitet, social eller national oprindelse.⁸³ Det kan fx være tilråb, vold eller negative omtale af minoriserede, afvisning i døren i nattelivet, lavere løn for samme arbejde, men også tiltag, der sjældent bliver dømt som ulovlig såsom sammenkædning af minoriserede med sygdomme (fx grupper, der beskyldes for at være særlig ansvarlig for spredning af Covid-19).

LIGEBEHANDLING

Alle har lige rettigheder, alle skal have samme beskyttelse i deres rettigheder, og alle skal have lige muligheder for at deltage i samfundet – 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.⁸⁴

INTERSEKTIONALITET

Forståelsen af, at identitet er kompleks og sammensat. Måden, forskellige identitetsparametre er i sammenspil, har betydning for, hvordan man udsættes eller rammes 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 minoriserede dobbeltminoriteter⁸⁵ og holde dem yderligere undertrykte.⁸⁶

ETNISKE MINORITETER

Ordet etnisk beskriver en gruppe mennesker eller et fællesskab baseret på fx fælles identitetsfølelse, historie, sprog, religion, geografisk område, kulturelle udtryk (påkledningstraditioner, kunst, musik, kulinariske traditioner og lignende konkrete manifestationer).

Derfor henviser "etnisk minoritet" til grupper i befolkningen, der har en anden etnicitet end majoriteten. Betegnelsen bruges dog ofte misvisende. For eksempel bruges det ofte om racialiserede (ikke-hvide) generelt, selv om de ikke er medlemmer af en bestemt etnisk minoritetsgruppe. Det er problematisk, fordi det antyder, at fordi folk er racialiserede, så har de en anden kultur, oprindelse, religion m.m. end majoriteten. Men det er forkert. Derfor kan man fx godt være ikke-hvid og samtidigt være etnisk dansk.

OPRINDELIGE FOLK

Oprindelige folk er befolkningsgrupper i selvstændige lande, der betragtes som tilhørende et Oprindeligt Folk på grund af deres nedstamning fra folk, som beboede landet eller en geografisk region, som landet tilhører, på et tidspunkt for erobring eller kolonisering eller oprettelse af de nuværende statsgrænser og som, uanset deres juridiske status, opretholder nogle af eller alle deres egne sociale, økonomiske, kulturelle og politiske institutioner.* FN har udviklet en forståelse af oprindelige folk bl.a. baseret på et særskilt folk, samfund, sprog og med selvidentifikation som Oprindelige Folk på individuelt niveau og accepteret af samfundet som deres medlem.⁸⁸

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

*) ILO's definition.⁸⁷

FÅ STYR PÅ DINE RACISMEBEGREBER!

(Grønland)*/Danmark, Alaska/USA og Chukotka/Rusland.⁸⁹ 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.⁹⁰

FORVENTNINGSFATTIGDOM

Når racialiserede mennesker oplever at blive mødt med lave, ingen eller negative forventninger. Undersøgelser viser, at især racialiserede skolebørn rammes af lavere forventninger fra lærerne end deres klassekammerater. Dette kan påvirke deres trivsel og mindske deres præstationsniveau og videre uddannelsesforløb. Ofte oplever racialiserede og minoriserede 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.⁹¹

MIKROAGGRESSIONER

Mikroaggressioner er både intentionelle, ikke-intentionelle, verbale og nonverbale handlinger, som nedgør og underminerer mennesker på baggrund af "race", køn, religion, handicap, seksualitet mv.⁹² Mikroaggressioner kan have dybdegående negative konsekvenser i forhold til emotionelle, psykiske og fysiske belastninger for de mennesker, det går ud over.

MINORITETSSTRESS

Minoritetsstress betegner de særlige belastninger, man kan være påvirket af som minoriseret person i samfundet, herunder mikroaggressioner. Belastningerne kan være resultat af alt fra fordomme, ulig adgang i samfundet og hadefulde ytringer til en følelse af ikke at høre til i samfundet eller at føle sig forkert. Det kan også være misforstået positiv hensyntagen eller være følelsen af at opleve et

særligt ansvar, hvor man skal forsvare sig, bekæmpe diskrimination eller lign. Diskrimination og racisme er fysisk og psykisk vold, og når mennesker udsættes for vold, kan stress være en alvorlig konsekvens. Minoritetsstress er en PTSD-lignende tilstand.⁹³

INTERNALISERET RACISME

Når antagelser og forestillinger om "race" kan blive en del af måden, mennesket opfatter (og begrænser) sig selv på. Det sker, når negative opfattelser af racialiserede mennesker normaliseres og bliver en del af vores fælles forståelser. Det kan på den måde både være en fælles misforståelse, der opfattes som sandhed eller have den konsekvens, at den racialiserede vender den mødte og normaliserede racisme fra samfundet indad og manifesterer det i sin egen selvopfattelse.

PRIVILEGIE

At være privilegeret er ofte forbundet med magt eller at være majoriseret. 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. Ikke alle oplever samme privilegier – som lighed for loven. For eksempel ved vi at forholdsvis flere racialiserede stoppes vilkårligt af politiet.

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.

SAFER SPACE PRINCIPPER

Nul tolerance overfor sexismen, racisme eller anden form for diskrimination. Typisk vil dørmanden fortælle om reglerne, inden man bliver lukket ind til en safer space fest. Overtræder man, bliver man smidt ud.⁹⁴

*) Nunarput er Inuit befolkningen i Grønlands bredere betegnelse for Grønland

NOTER

- 1) <https://politiken.dk/debat/art5731006/Danske-arbejdsgivere-v%C3%A6lger-%E2%80%99Mads%E2%80%99-frem-for-%E2%80%99Muhammed%E2%80%99>
- 2) <https://www.berlingske.dk/samfund/for-foerste-gang-har-forskning-kortlagt-at-kvinder-med-toerklaede-vaelges>
- 3) <https://www.altinget.dk/arktis/artikel/debat-saadan-faar-vi-flere-groenlaendere-i-arbejde>
- 4) <https://www.vive.dk/media/pure/5566/278073>
- 5) <https://fagbladet3f.dk/artikel/racisme-er-blevet-mere-udbredt>
- 6) <https://fagbladet3f.dk/artikel/racisme-er-blevet-mere-udbredt>
- 7) <https://www.lederne.dk/presse-og-nyheder/analyser-og-undersogelser/arbejdsmiljoe/hver-ottende-ikke-danske-leder-har-vaeret-udsat-for-diskrimination-det-seneste-aar>
- 8) <https://www.retsinformation.dk/eli/lta/2017/1001>
- 9) <https://at.dk/arbejdsmiljoe-problemer/psykisk-arbejds-miljoe/kraenkende-handlinger/om-kraenkende-handlinger/>
- 10) <https://www.legaldesk.dk/artikler/personalpolitik/>
- 11) <https://www.information.dk/debat/2022/02/regeringen-boer-beskytte-baade-jobsoegende-seniorer-minoritetsetniske-borgere-diskrimination>
- 12) <https://dm.dk/nyheder/2021/dm-har-faaet-en-mangfoldighedspolitik>
- 13) <https://fiu-ligestilling.dk/tools-and-materials/diskrimination-og-usaglig-forskelsbehandling/>
- 14) <https://www.lederne.dk/faa-hjaelp-og-svar/inkluderende-ledelse#:~:text=Inkluderende%20ledelse%20er%20et%20n%C3%B8gleord,tilpas%20som%20dem%2C%20de%20er>
- 15) <https://bm.dk/media/9577/vejledning-om-forskelsbehandlingsloven.pdf>
- 16) <https://at.dk/regler/at-vejledninger/kraenkende-handlinger-4-3-1/>
- 17) https://www.un.org/esa/socdev/unpfii/documents/DRIPS_danish.pdf
- 18) <https://www.retsinformation.dk/eli/lta/1997/97>
- 19) https://www.dif.dk/nyheder/2020/04/20200415_23millioner-historisk-mangemedlemmer-i-idrtsforeningerne#:~:text=De%20seneste%20medlemstal%20fra%20DGI,gang%20over%202%2C3%20millioner
- 20) <https://www.vive.dk/media/pure/3525/269925>
- 21) https://www.dbu.dk/media/17135/inklusion_review.pdf
- 22) https://www.dbu.dk/media/14900/dbu_diversiteten-i-dansk-fodbold.pdf
- 23) <https://www.dif.dk/da/get2sport/hvordan>
- 24) <https://www.vive.dk/media/pure/16198/5691507>
- 25) <https://docplayer.dk/225495713-Faa-flere-piger-til-fodbold.html>
- 26) <https://game.ngo/who-we-are/publications/>
- 27) https://www.dbu.dk/media/14900/dbu_diversiteten-i-dansk-fodbold.pdf
- 28) https://menneskeret.dk/sites/menneskeret.dk/files/media/dokumenter/udgivelser/ligebehandling_2015/the_danish_institute_for_human_rights_parallel_report_denmark_may_2015_cerd.pdf
- 29) <https://videnscenterforintegration.dk/index.php/2020/11/04/unge-etniske-minoriteter-trives-mindre-i-skolen/>
- 30) <https://www.folkeskolen.dk/borneliv-dansk-som-andet-sprog-dsa/ja-ja-vi-kender-godt-hans-type/1862244>
- 31) <https://videnskab.dk/kultur-samfund/minoritetsdanske-drenge-foeler-sig-forskelsbehandlet-i-skolen>
- 32) https://menneskeret.dk/sites/menneskeret.dk/files/media/dokumenter/udgivelser/ligebehandling_2015/ligebehandling_groenlaendere_dk_2015.pdf
- 33) <https://www.folkeskolen.dk/1856310/indvandrererelever-oplevelser-mindre-stoette-og-entusiasme-fra-deres-laerere>
- 34) https://ffd.dk/Media/637680050511506080/Hojskoler-nes%20Mangfoldighedsanalyse%20Rapport_final%202021.pdf
- 35) <https://ffd.dk/indsatsomraader/hojskole-for-flere/mangfoldighed-og-nye-maalgrupper/mangfoldigheds-puljen>
- 36) https://laerforlivet.dk/wp-content/uploads/2021/04/360graders_rappor_laer-for-livet.pdf

NOTER

- 37) <https://www.folkeskolen.dk/1856310/indvandrererelever-oplever-mindre-stoette-og-entusiasme-fra-deres-laerere>
- 38) <http://denmangfoldigelaereruddannelse.blogspot.com/>
- 39) <https://www.eleverimodfordomme.com/>
- 40) <https://www.efterskolerne.dk/da/For-efterskoler/Socialt-charter>
- 41) <https://ffd.dk/indsatsomraader/hoejskole-for-flere/mangfoldighed-og-nye-maalgrupper/mangfoldigheds-puljen>
- 42) <http://denmangfoldigelaereruddannelse.blogspot.com/p/idekatalog.html>
- 43) <https://ast.dk/filer/ankestyrelsen-generelt/antidiskriminationsenheden/rapport-om-etnisk-diskrimination-pa-boligmarkedet.pdf/view>
- 44) <http://jyllands-posten.dk/jpaarhus/ECE9687794/ejendomsfirma-afviste-groenlaender-paa-grund-af-etnicitet/>
- 45) <https://ast.dk/filer/ankestyrelsen-generelt/antidiskriminationsenheden/rapport-om-etnisk-diskrimination-pa-boligmarkedet.pdf/view>
- 46) <http://jyllands-posten.dk/jpaarhus/ECE9687794/ejendomsfirma-afviste-groenlaender-paa-grund-af-etnicitet/>
- 47) <https://politiken.dk/oekonomi/bolig/art7324048/%C2%BBDen-h%C3%B8jeste-vi-har-set-er-over-200.000-kroner%C2%AB>
- 48) <https://lbf.dk/media/1558230/beboerstatistik-2020.pdf>
- 49) <https://fagbladetboligen.dk/alle-nyheder/2020/december/hvem-er-beboerne-i-landets-almene-boliger-2020/>
- 50) <https://www.regeringen.dk/nyheder/2017/ghetto-listen-2017-to-nye-omraader-tilfoejet-fem-fjernet/>
- 51) <https://fagbladetboligen.dk/alle-nyheder/2021/december/listerne-over-udsatte-boligomraader-har-nu-62-nye-forebyggelsesomraader/>
- 52) https://kk.sites.itera.dk/apps/kk_pub2/index.asp?mode=detalje&id=2262
- 53) <https://www.trafikstyrelsen.dk/da/Bolig/Almene-boliger/Beboerdemokrati>
- 54) <https://www.borger.dk/bolig-og-flytning/Lejebolig/beboerklagenaevn-og-huslejenaevn>
- 55) <https://llo.dk/>
- 56) <https://integrationsbarometer.dk/tal-og-analyser/filer-tal-og-analyser/arkiv/medborgerskabsundersogelsen-2020-baggrundsnotat-opdatering-af-integrationsbarometer>
- 57) <https://politiken.dk/debat/art5611990/Diskrimination-i-nattelivet-er-ogs%C3%A5-g%C3%A6sternes-egen-skyld>
- 58) <https://www.tv2lorry.dk/lorryland/eksperiment-i-nattelivet-saa-mange-gange-blev-besim-og-lorrys-journalist-afvist>
- 59) <https://www.tv2lorry.dk/diskrimination-i-nattelivet/eksperiment-i-nattelivet-saa-mange-gange-blev-besim-og-lorrys-journalist-afvist>
- 60) <https://politiken.dk/debat/art5611990/Diskrimination-i-nattelivet-er-ogs%C3%A5-g%C3%A6sternes-egen-skyld> og <https://www.alt.dk/artikler/ali-blev-afvist-i-nattelivet>
- 61) <https://www.alt.dk/artikler/ali-blev-afvist-i-nattelivet>
- 62) <https://www.bt.dk/politik/sf-vil-stoppe-racisme-i-natte%02livet-barer-og-diskoteker-skal-kunne-faa-klip-i>
- 63) <https://politiken.dk/ibyen/art7363507/%C2%BBMan-skal-kunne-komme-ned-og-danse-uden-at-blive-raget-p%C3%A5%C2%AB>
- 64) https://www.kk.dk/sites/default/files/agenda/ffaf8893-47d0-4bb4-b6a6-0f41856dab0c/6140ceff-e067-44c8-8a61-d54bf96d3c67-bilag-2_0.pdf
- 65) https://usercontent.one/wp/www.k-f-p.dk/wp-content/uploads/2022/05/KFP_Safer_Space_Manifest.pdf
- 66) <https://www.london.gov.uk/what-we-do/arts-and-culture/24-hour-london/womens-night-safety-charter/sign-up>
- 67) https://menneskeret.dk/sites/menneskeret.dk/files/media/document/Politi_Hovedrapport_06.pdf
- 68) <https://www.duo.uio.no/bitstream/handle/10852/67806/We+are+seen+as+a+threat+Police+stops+article+revised.pdf?sequence=4>
- 69) [https://pure.au.dk/portal/da/publications/we-are-seen-as-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-seen-as-a-threat-police-stops-of-young-ethnic-minorities-in-the-nordic-countries(d91508dc-4e42-4bf7-b718-d3fce306b866).html)

NOTER

- 70) <https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/1748895818800744>
- 71) <https://www.duo.uio.no/bitstream/handle/10852/67806/We+are+seen+as+a+threat+Police+stops+article+revised.pdf?sequence=4>
- 72) [https://pure.au.dk/portal/da/publications/we-are-seen-as-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-seen-as-a-threat-police-stops-of-young-ethnic-minorities-in-the-nordic-countries(d91508dc-4e42-4bf7-b718-d3fce306b866).html)
- 73) <https://integrationsbarometer.dk/tal-og-analyser/INTEGRATION-STATUS-OG-UDVIKLING>
- 74) <https://videnscenterforintegration.dk/index.php/2020/08/17/indvandrer-og-efterkommere-fravaelger-politiskolen/>
- 75) <https://menneskeret.dk/udgivelser/etnisk-mangfoldighed-politiet>
- 76) <https://nordjyske.dk/nyheder/nordjylland/klager-over-politiet-skal-og-boer-behandles-uafhaengigt/7921deb1-3498-4140-a6d3-acfdd3e98481>
- 77) <https://politi.dk/koebenhavns-politi/om-koebenhavns-politi/kredsraadets-samarbejdsplan>
- 78) <https://menneskeret.dk/udgivelser/etnisk-profilering>
- 79) Skadegård Mira C. in press” Slipping and Sliding: Wielding Power with Slippery Constructions of Danishness”
- 80) Skadegård, Mira C. “Strukturel diskrimination i hverdagen.” In *Rettigheder, Empowerment og Læring*, edited by Annette
- 81) <https://videnskab.dk/kultur-samfund/minoritetsdanske-drenge-foeler-sig-forskelsbehandlet-i-skolen>
- 82) <https://politiken.dk/debat/kroniken/art7838937/Mikro-agressioner-farveblind-racisme-og-racejorte-mennesker.-Racisme-er-mange-forskellige-ting>
- 83) <https://menneskeret.dk/sites/menneskeret.dk/files/media/dokumenter/udgivelser/begrebskatalog2020drop20diskrimination.pdf>
- 84) <https://menneskeret.dk/clone-of-menneskerettigheder-andre-lande>
- 85) <https://lgbt.dk/ordbog/minoritetsetnisk/>
- 86) <https://kvinfo.dk/2021/02/11/diskrimination-x-mange/>
- 87) <https://www.retsinformation.dk/eli/ltr/1997/97>
- 88) https://www.un.org/esa/socdev/unpfii/documents/5session_factsheet1.pdf
- 89) <https://inuit.org/en/icc-greenland/inuit-circumpolar-council-charter/>
- 90) <https://denstoredanske.lex.dk/inuit>
- 91) <https://videnskab.dk/kultur-samfund/minoritetsdanske-drenge-foeler-sig-forskelsbehandlet-i-skolen>
- 92) <https://bn.dk1lib.org/book/3494575/f49de3?dsouce=recommend>
- 93) <https://www.vive.dk/media/pure/6811/972449>
- 94) <https://politiken.dk/ibyen/art7363507/%C2%BBMan-skal-kunne-komme-nedog-danse-uden-at-blive-raget-p%C3%A5%C2%AB>

