

Bilag 3 - indkomne hørings svar

Hørings svar er modtaget fra følgende:

Afro-Danish Collective, Amager Vest Lokaludvalg, Amnesty International Danmark, Bispebjerg Lokaludvalg, Center for Muslimers Rettigheder i Danmark (CEDA), Dansk Muslim Union, Det nationale integrationsråd, Diversity Works, Kgs. Enghave Lokaludvalg, Indre by lokaludvalg, LGBT-Asylum, Københavns Politi, Institut for Menneskerettigheder, Ilisimasavut, Inuit Circumpolar Council Greenland (ICC), Mellempøkeligt Samvirke, Nørrebro Lokaludvalg, SOS Racisme, Ungeråd KBH, Valby Lokaludvalg, Qivittoq, Østerbro Lokaludvalg.

Morten Casper Rostgaard Spies

Fra: Kaloua Digbeu - Larsen
Sendt: 25. januar 2023 10:04
Til: Morten Casper Rostgaard Spies
Emne: VS: Høring: Københavns Kommunes kommende handleplan mod racisme, etnisk diskrimination og hadforbrydelser

Hej Morten

Vi i Afro Danish Collective har drøftet dette udkast.

Vi observerer generelt flere positive toner og initiativer, dog kunne flere af dem være af mere tvingende karakter, i stedet for hensigtserklæringer. Men alt i alt, støtter vi indholdet og ser frem til det videre arbejde,

Mvh
Kaloua

Fra: board@afrodanishcollective.dk <board@afrodanishcollective.dk>
Sendt: 23. januar 2023 10:06
Til: Kaloua Digbeu - Larsen <V41K@kk.dk>
Emne: Fwd: Høring: Københavns Kommunes kommende handleplan mod racisme, etnisk diskrimination og hadforbrydelser

----- Original besked -----

Emne:Høring: Københavns Kommunes kommende handleplan mod racisme, etnisk diskrimination og hadforbrydelser
Dato:20.12.2022 15:13
Afsender:Morten Casper Rostgaard Spies <H33T@kk.dk>
Modtager:Morten Casper Rostgaard Spies <H33T@kk.dk>
Cc:Güzel Turan <BM62@kk.dk>, Stine Strohbach <QE5L@kk.dk>

Kære alle

Borgerrepræsentationen har i torsdag behandlet et udkast til Københavns Kommunes kommende handleplan mod racisme, etnisk diskrimination og hadforbrydelser, som hermed sendes i høring.

[Se dette link](#) som gerne må deles i jeres netværk.

Tak for de mange gode bidrag til udviklingen af handleplanen indtil videre.

Med venlig hilsen

Morten Casper Rostgaard Spies

Chefkonsulent

Center for Beskæftigelses-, Integrations- og Erhvervspolitik

KØBENHAVNS KOMMUNE

Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen

Bernstorffsgade 17, 1.sal, 114

1577 København V



**Center for Beskæftigelses-, Integrations- og Erhvervspolitik
Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen**

Høringssvar vedr. udkast til Københavns Kommunes handleplan mod racisme, etnisk diskrimination og hadforbrydelser

Amager Vest Lokaludvalg takker for fremsendelsen af udkastet til Københavns Kommunes handleplan mod racisme, etnisk diskrimination og hadforbrydelser. Amager Vest Lokaludvalg erklærer sin fulde enighed i emnets vigtighed og kan kun støtte op om den koncentrerede indsats, Københavns Kommune lægger for dagen i udkastet.

Fokus på én enkelt befolkningsgruppe

Amager Vest Lokaludvalg stiller sig dog undrende over for udkastets udprægede fokus på en enkelt befolkningsgruppe, da racisme, etnisk diskrimination og hadforbrydelser desværre også sker for flere andre befolkningsgrupper end Københavns Kommunes muslimske befolkning.

Mangel på initiativer og udeladelse af statistikker

Amager Vest Lokaludvalg anerkender og er glade for at se, at interesseorganisationer for den jødiske, grønlandske og LGBTQI+ befolkning i kommunen er repræsenteret i udarbejdelsen af udkastet. Vi stiller os dog undrende over for manglen på initiativer, der er rettet mod disse grupper, og udeladelsen af statistikker, der beskriver disse gruppers nuværende situationer.

Udeladelse af asiatiske interesseorganisationer

Amager Vest Lokaludvalg er også uforstående overfor udeladelsen af asiatiske interesseorganisationer, da man alt andet lige desværre har set en stigning i anti-asiatisk racistisk retorik i forbindelse med covid-19 pandemien. Dette emne synes underbelyst i det udarbejdede udkast.

En udvidelse af interessegrupperne

Amager Vest Lokaludvalg kan derfor bakke fuldt op om det fremsendte udkast, men håber med disse bemærkninger at motivere en udvidelse af interessegrupperne, der er repræsenteret i produktets udarbejdelse, samt en viderebearbejdning af produktet, således at det tager hånd om racisme, etnisk diskrimination og hadforbrydelser mod alle de udsatte befolkningsgrupper.

Venlig hilsen

Amager Vest Lokaludvalg





Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen
Bernstorffsgade 17
1577 København V

**AMNESTY
INTERNATIONAL**
DANSK AFDELING

Gammeltorv 8, 5. sal
1457 København K

T: 3345 6565
F: 3345 6566

www.amnesty.dk
amnesty@amnesty.dk

30. januar 2023

Amnesty International Danmarks bemærkninger til høring af udkast til Københavns Kommunes handleplan mod racisme, etnisk diskrimination og hadforbrydelser

Københavns Kommune har ved mail den 20. december 2022 oplyst, at Borgerrepræsentationen har behandlet Københavns Kommunes kommende handleplan mod racisme, etnisk diskrimination og hadforbrydelser. Københavns Kommune har i den forbindelse anmodet Amnesty International Danmark (her efter Amnesty) om høringssvar af udkast til handleplanen. Amnesty takker for henvendelsen og for den rimelige tidsfrist.

Det er med stor glæde, at Amnesty ser på udsigten til en handleplan mod racisme, etnisk diskrimination og hadforbrydelser i Københavns Kommune.

Amnesty har hertil bemærkninger, hvilket omfatter følgende punkter:

- Generelle bemærkninger
- Målgruppen
- Anbefalinger til implementering

Generelle bemærkninger

Det fremgår af Rigspolitiets årsrapport vedrørende hadforbrydelser (2021), at størstedelen af hadforbrydelser er lokaliseret i København¹. Derfor finder Amnesty København Kommunes handleplanen mod racisme, etnisk diskrimination og hadforbrydelser meget relevant og som et første nødvendigt initiativ til at komme hadforbrydelser til livs.

Problemstillingen er et vigtigt fokuspunkt for Amnesty. Vi har blandt andet været med til at skrive publikationen 'Sammen mod racisme i Danmark'², og vi har bidraget med konkrete anbefalinger sammen med 'Alliancen mod racisme', som Amnesty også er en del af.

¹ Hadforbrydelser i 2021, Rigspolitiets årsrapport vedrørende hadforbrydelser, s. 11.

² <https://www.ms.dk/sites/default/files/ulighedpublikationer/publikationer/2022/MS-RacismeRapport-03-DIGI-2.pdf>



Det har også været vigtigt for Amnesty at bidrage til den nationale handleplan mod racisme samt den kommunale handleplan, som Københavns Kommune står bag. Vi har haft gode møder med Københavns Kommune om mulige tiltag til handleplanen.

Målgruppen

Det er godt, at handleplanen adresserer racisme samt diskrimination og hadforbrydelser på baggrund af etnicitet, race, hudfarve, religion og tro, og yderligere at målgrupperne blandt andet omfatter antisemitisme, islamofobi og chikane mod afrodanskere og Inuit m.m. Amnesty finder det også vigtigt, at handleplanen anerkender de målgrupper, som har en dobbeltminoritet såsom fx LGBTQ+ personer med anden etnisk minoritetsbaggrund, da dette perspektiv er en nødvendighed for at kunne komme til bunds med blandt andet diskriminationen.

Det er Amnestys anbefaling, at et intersektionelt perspektiv fortsat inddrages i den videre udformning af handleplanen, da mennesker af disse målgrupper typisk har dobbelt udfordringer, der interagerer på flere niveauer og ofte på samme tid, hvilket bidrager til systematisk uretfærdighed og social ulighed.

Anbefalinger til implementering

Handleplanen fokuserer på områderne arbejdsmarkedet, boligmarkedet, foreningslivet, uddannelsessektoren, det offentlige rum (primært forstået som nattelivet og offentlig transport) og sundhedsområdet. Amnesty mener, at det er vigtige områder at sætte fokus på, men efterspørger konkrete initiativer på fokusområderne. Vi henviser derfor til vores bidrag til 'Sammen mod racisme i Danmark', hvor der er konkrete initiativer på oplyste områder.

Vi anbefaler yderligere:

- Anonymisering af ansøgere køn, alder og etniske herkomst i ansættelsesprocesser
- Fokus på dialog og samarbejde med uddannelser, hvor repræsentation i undervisningspensum er mangelfuld fx på medicinuuddannelsen
- Konkrete forsøg med civilpoliti i nattelivet, der trænes i at håndtere og identificere diskrimination
- Fokus på dialog og samarbejde med uddannelser, hvor der berettes om systematisk diskrimination³

³ [»I den ideelle verden starter vi alle på 0, når vi træder ind på et nyt semester og kan arbejde os op til 10. Men jeg føler, at vi begynder på minus 5« \(uniavisen.dk\)](#)



Høringssvar vedr. Københavns Kommunes handleplan mod racisme, etnisk diskrimination og hadforbrydelser

Introduktion

Bispebjerg Lokaludvalg takker for muligheden for at kommentere på udkast til kommunens handleplan mod racisme, etnisk diskrimination og hadforbrydelser.

Baggrund for høringssvaret

Dette høringssvar har været drøftet i lokaludvalgets Bylivsudvalg, og er efterfølgende besluttet på lokaludvalgsmødet d. 26. januar. Lokaludvalget har kontaktet to lokale tilbud for borgere med minoritetsbaggrund for at modtage deres kommentarer til handleplanen. Kommentarerne er indarbejdet i høringssvaret.

30. januar 2023

Høringen er sendt til lokaludvalget d. 20. december 2022 med høringsfrist 30. januar 2023.

Kommentarer til handleplanen

Bispebjerg Lokaludvalg hilsner den nye handleplan velkommen og håber, at den kan skabe en bedre hverdag for borgere, der er berørt af racisme, etnisk diskrimination og hadforbrydelser. Lokaludvalget har en række kommentarer til handleplanen.

Udvalget undrer sig over betegnelsen handleplan, da planen i højere grad kan ses som en visionsplan. Udvalget ser gerne, at handlingerne konkretiseres, fx i en række punkter, så der kan handles ud fra planen. Det savnes fx under fokusområdet Sundhedsområdet, hvor der foreslås indføring af et mål om i hvilket omfang brugerne i forvaltningens bydækkende enheder er repræsentativt fordelt ift. de københavnske bydele. Der er dog ikke angivet et konkret mål eller en handling, der skal understøtte det.

Bispebjerg er en udsat bydel med mennesker, der af forskellige årsager oplever udfordringer med at blive en del af samfundet. En særligt udsat minoritetsgruppe, der overses i handleplanen, er en gruppe kvinder med flygtninge og indvandrerbaggrund, som i mange tilfælde er dårligere stillede end deres mænd. Flere lider af PTSD og det er kvinder, der er kommet til landet med ingen eller få års skolegang og derfor ikke kan læse, og har få forudsætninger for at tilegne sig læring. De har store vanskeligheder ved at få permanent opholdstilladelse og er socialt isolerede og usikre i det danske samfund.

De er blandt de allersvageste i samfundet og har brug for positiv særbehandling. De har brug for helt basale forudsætninger, så de kan blive en

Sekretariatet for Bispebjerg
Lokaludvalg
Rentemestervej 76
2400 København NV

EAN-nummer
5798009800428

del af samfundet. Kvinderne bliver ofte dobbeltstraffet, da de ikke har nogen uddannelse og derfor har ekstra svært ved at blive en integreret del af det danske samfund. Her kunne det være hensigtsmæssigt, at handleplanen også nævner de svageste minoritetsgrupper i samfundet, der har meget grundlæggende udfordringer.

Det er særligt organisationerne FAKTI og Kringlebakken på Bispebjerg, samt Diversity Works på Nørrebro, der hjælper disse kvinder og sørger for, at de får støtte og et netværk. I Bispebjerg Lokaludvalg ser vi gerne at foreningerne inddragelse i det videre arbejde med handleplanen og specielt ift. at sikre, at der ydes en positiv særbehandling for disse kvinder.

Udvalget ser derudover gerne, at der afsættes flere midler til foreningslivet i København, der dækker et stort antal mennesker og for mange er indgangen til sociale aktiviteter. Det skal være midler, der gør foreninger bedre rustet til at arbejde med inklusion og mod diskrimination. Det er positivt, at Mino Danmark har modtaget midler, men der bør også afsættes midler til foreninger.

Lokaludvalget ser frem til at blive inddraget i det videre arbejde med udmøntning af politikken.

Venlig hilsen

Trine Schaltz

Næstformand i Bispebjerg Lokaludvalg

Høringsvar vedr. handleplan mod racisme, etnisk diskrimination og hadforbrydelser

Center for Muslimers Rettigheder i Danmark (CEDA) har den 20. december 2022 modtaget høringsbrev angående udkast til "Handleplan mod racisme, etnisk diskrimination og hadforbrydelser".

CEDA hilser Københavns Kommunes (KK) handleplan mod racisme velkommen og takker for indsatsen for at modarbejde racisme, etnisk diskrimination og hadforbrydelser.

CEDA har følgende bemærkninger til nærværende udkast til handleplan. Bemærkningerne skal betragtes som en orientering omkring CEDA's synspunkter, snarere end indsigelser mod selve handleplanen.

Bemærkninger

Målgruppe og tidsramme

Vi vil gøre opmærksom på, at CEDA finder det særligt bekymrende, at KK anvender begrebet "omvendt racisme"¹ i nærværende udkast til handleplan. Begrebet er med til at opretholde et ulige magtforhold mellem majoritet og minoriserede borgere. Det er bekymrende, at myten om "omvendt racisme", kan blive blåstemplet som reel af KK igennem handleplanen. Påpegningen af forhold som KK ønsker at fremhæve som omfattet af handleplanen, kan ske, uden anvendelsen af begrebet "omvendt racisme". Ved anvendelse

¹ "Omvendt racisme" bygger på en misforståelse af, hvad racisme er, og bruges til at underminere den systemiske racisme minoriserede borgere oplever ved at rette fokus tilbage på majoritetsbefolkningen. Alle mennesker kan være fordomsfulde eller forudindtaget, men racisme er bygget på magt og systematisk undertrykkelse. Der er langt fra at være fordomsfuld til at have magt til eksempelvis systematisk at forhindre en gruppe borgere fra at blive ansat alene fordi der hersker en negativ forudindtagethed omkring deres tørklæde eller deres navn. Begrebet "omvendt racisme" ignorerer den strukturelle racisme, der forfordeler majoritetsbefolkningen over minoriserede.

30. januar 2023

Wesselsgade 2, 2200
København N
info@ceda.nu
www.ceda.nu

CVR nr.: 37633534

bibeholdes myten og den skade den udgør mod bekæmpelsen af racisme og etnisk diskrimination. CEDA opfordrer til og håber på, at KK sletter og undlader at anvende begrebet "omvendt racisme" i nærværende handleplan samt i al øvrig politik, der udstedes eller vedtages af KK.

Det bemærkes, at KK ikke anfører, hvilken hensigt KK har for den videre sikring af handleplanens initiativer eller nye initiativer, efter udløbet af handleplanens tidsramme. KK bør redegøre for hvilken hensigt de har til at sikre handleplanens initiativer eller introducere nye initiativer efter udløbet af handleplanens tidsramme.

Arbejdsmarkedet

Hertil bemærkes det, at KK om sit eget fokus på dette område, alene anfører at have fokus på alle led af ansættelsesprocessen. CEDA opfordrer kraftigt til, at KK's fokus på dette område udvides til at omfatte samtlige led af ansættelsen, dvs. under ansættelsesforholdet² samt ansættelsesforholdets ophør. Handleplanen bør tillige udvide sit fokus til at omfatte minoriteters muligheder for at avancere under deres ansættelsesforhold, således at diskrimination ikke er en hindring for bedre repræsentation af minoriteter i ledelses- og direktionsposter.³

Uddannelse

CEDA påskønner, at handleplanens afsnit om uddannelse har taget udgangspunkt i relevante forskere og deres fund indenfor området.

² En undersøgelse med tal fra Danmarks Statistik viser, at "vestlige" mandlige indvandrere med en højere videregående uddannelse fra Danmark tjener 4,0 % mindre end deres danske kollegaer, hvor "ikke-vestlige" indvandrere med samme uddannelse tjener 8,4 % mindre end deres danske kolleger ifølge DJØF. (https://www.djoef-forlag.dk/openaccess/oep/full/OEP_3_4_2022.pdf)

³ En nylig undersøgelse fra analysevirksomheden Denominator viser, at personer med baggrund i Mellemøsten, Nordafrika eller Tyrkiet udgør 0,15 procent af direktionsposterne og 1,66 procent af bestyrelserne. (https://www.lederstof.dk/vi-har-maal-for-hvor-mange-kvinder-vi-vil-have-i-ledelse?utm_source=linkedin&utm_medium=social&utm_campaign=inkluderence_ledelse&utm_content=interview&cid=sm18001)

Det bemærkes dog, at målsætningerne til uddannelsessektoren i høj grad mangler at blive understøttet af konkrete initiativer og beskrivelser af, hvordan målsætningerne kan opnås.

CEDA anbefaler således, at handleplanen indeholder konkrete tiltag med fokus på antiracistisk pædagogik. Eksempelvis tiltag der vil opkvalificere medarbejdere i at sikre pædagogiske rammer, der kan imødekomme og inkludere børn og unge med en minoritetsbaggrund. Et sådant tiltag skaber mulighed for, at lærer og pædagoger opnår en større forståelse for børn og unges forskelligheder.

CEDA anbefaler derudover, at KK, indenfor børne- og ungeområdet, ændrer den praksis der i dag udøves af KK hvad angår modersmålsundervisning. Vilkaerne ved tilbud om modersmålsundervisning bør ændres således, at der sikres ligebehandling af samtlige børn og elever; altså at tilbuddet ikke alene forbeholdes visse grupper af børn, afhængigt af diverse omstændigheder.⁴ En sådan ændring af KK's praksis vil bevirke, at minoritetsfamilier og -børn i højere grad føler, at der udvises forståelse og respekt for deres kultur og sprog.⁵

Sundhedsområdet

KK's forslag om indførelsen af et mål om, at brugerne af enhederne under sundhedsforvaltningen er repræsentativt fordelt i forhold til de københavnske bydele, anses som udgangspunkt som positivt.

KK bør derudover bestræbe sig på, at sundhedstilbud ikke forbigår de mindst bemidlede og ressourcetsvage borgere i KK, da disse borgere typisk har ringe adgang til sundhed. Minoritetsborgere der evt. allerede oplever diskrimination på andre områder, vil således opleve en større negativ påvirkning i deres tilværelse, såfremt de tillige forbigås tilbud af kommunale sundhedsydelser.

⁴ (<https://mms.aula.dk/om-skolen>) samt (<https://mms.aula.dk/vilkaar-og-priser>)

⁵ Desuden viser nyere forskning at værdibaseret modermålsundervisning kan øge tosprogede elevers trivsel i skolen og forbedre deres resultater i læsning (<https://www.nature.com/articles/s41562-021-01200-x?proof=t%2529>.)

Indsatser som gennemføres i 2023 samt indsatser, som kan gennemføres, såfremt der opnås finansiering

Det bemærkes, at forebyggelse af islamofobi (anti-muslimsk racisme) ikke er blandt de forskellige indsatser, der påtænkes gennemført i 2023. Derudover bemærkes der, at hverken NGO'er der arbejder imod islamofobi eller muslimske trossamfund, er blevet tænkt ind i de påtænkte indsatser. Taget i betragtning af, at Danmark gang på gang er blevet kritiseret af bl.a. den Europæiske Kommission mod Racisme og Intolerance (ECRI) for den stigende diskrimination og de hadefulde ytringer rettet specifikt mod muslimer, og for ikke at gøre nok for at forhindre islamofobi, opfordrer CEDA stærkt til, at der allokeres midler til et anti-islamofobisk fokus, og at anti-islamofobiske NGO'er og muslimske trossamfund inddrages i indsatserne. CEDA og Dansk Muslimsk Union vil gerne inddrages i indsatser vedrørende forebyggelse af islamofobi i KK.

CEDA finder den tilbagevendende medborgerskabsundersøgelse, som gennemføres af KK, bekymrende. Det er CEDA's opfattelse, at der er indhold i KK's medborgerskabsundersøgelse, som direkte kan være årsag til, at der udøves diskrimination mod etniske og religiøse minoritetsborgere fra KK's side. En del af spørgsmålene i medborgerskabsundersøgelsen indeholder præmisser, der i sig selv bygger på ikke-faktuelle og fordomsfulde antagelser om minoritetsborgere og deres familier.

Dette kan både komme til udtryk i form af fordomsfulde spørgsmål, der lægger op til, at etniske minoriteter tvangsgifter deres børn. Men kan også dreje sig om spørgsmål angående kæresteforhold og de fordomsfulde konklusioner, man udleder fra svarene. Eks. kommer spørgsmål om afholdelse fra kæresteri og sex uden for ægteskab til at handle om "negativ social kontrol" i den efterfølgende offentlige debat, i stedet for at handle om religionsfrihed, og frihed til at opdrage ens børn efter den religion, man følger. CEDA opfordrer stærkt til, at indholdet af medborgerskabsundersøgelsen i hvert fald revurderes, hvis ikke omstruktureres eller afskaffes i sin nuværende form.

Høringsfristen

CEDA stiller sig undrede over for KK's fastsættelse af en så relativ kort høringsfrist, placeret hen over juleferien 2022, hvorfor CEDA finder dette uhensigtsmæssigt ift. at sikre en større inddragelse af byens borgere og foreninger.

CEDA opfordrer KK til og vil påskønne en forlængelse af høringsfristen, således at en større inddragelse af byens borgere og foreninger, muliggøres.

Skulle KK være interesseret i at afholde et afklarende møde med CEDA for yderligere at drøfte og koordinere fremtidige handleplaner på området, er I mere end velkomne til at kontakte os.

Skulle ovenstående give anledning til spørgsmål, hører vi gerne herom.

Ovenstående høringssvar er godkendt af Dansk Muslimsk Union (DMU). DMU er den største muslimske paraplyorganisation i Danmark, der bl.a. repræsenterer foreningerne: Dansk Islamisk Trossamfund, Det Islamiske Trossamfund, Diyanet, Minhaj-ul-Quran, Dansk Islamisk Råd, Somalisk Ungdoms- og kulturforening og det Islamiske trossamfund af Bosniakker i Danmark. DMU deler samme synspunkter på dette område som CEDA, og skal derfor anses som medafsender på dette høringssvar.

Med venlig hilsen

Jinan Hammoude

Forkvinde

Center for Muslimers Rettigheder i Danmark - CEDA

Wesselsgade 2, 2200 København N

info@ceda.nu

www.ceda.nu

CVR nr.: 37633534

Hørings svar om udkast til "Handleplan mod racisme, etnisk diskrimination og hadforbrydelser."

Københavns Kommune foreslår en ny handleplan mod racisme, etnisk diskrimination og hadforbrydelser, som Det Nationale Integrationsråd har følgende bemærkninger til:

Rådet hilser overordnet enhver indsats for at bidrage til bekæmpelsen racisme, etnisk diskrimination og hadforbrydelser, da ingen af disse hører hjemme i Danmark. Udlændinge- og Integrationsministeriets [Integrationsbarometer](#) viser, at 45 % af indvandrere og efterkommere med ikke-vestlig oprindelse har oplevet diskrimination på grund af deres etniske baggrund.

Rådet er særligt tilfredse med, at der sættes ind for at mindske diskriminationen i nattelivet, igennem Relancering af Charter for et fair natteliv. Data indikerer, at der i nattelivet er en stor udfordring med udbredt diskrimination. Københavns Kommunes egen [medborgerskabsundersøgelse fra 2021](#) viser, at hele 48 % af de unge med ikke-vestlig baggrund har følt sig diskrimineret – og 24 % af dem er i nattelivet. I en [rapport fra Institut for Menneskerettigheder](#) konkluderes det ligeledes, at forskelsbehandling i nattelivet er et stort problem, og, at der er behov for mere effektive midler til at forebygge dette. Rådet er enig i dette.

Et tiltag i charteret er oprettelsen af et kontrolkorps, der drager inspiration fra Oslo Modellen. Denne model har Rådet tidligere ønsket at implementere i det danske natteliv.

Dialog og uddannelse af personale

Charteret indeholder konkrete retningslinjer for natklubber, som forpligter sig til aktivt at forebygge diskrimination i nattelivet. I dette arbejde vil der være fokus på at uddanne natklubbernes personale i håndtering af diskrimination. Netop dette har Rådet tidligere opfordret til, i et nationalt høringssvar fra december 2022, hvor der blev opfordret til at gå i dialog med dørmændene og uddanne dem i, hvordan de kunne undgå at tage del i diskriminationen.

Rådet mener også, at det er væsentligt, at man ikke reducerer diskriminationen til at være et fænomen, der er et udslag af hver enkelt dørmands handlinger. Der ligger sandsynligvis mere organisatoriske beslutninger bag, som stammer fra ledelsen/ejerkredsen på de enkelte restaurationer.

Rådet mener derfor at tiltaget bør følges af dialog med disse personer i relevante fora (fx Danske Restaurationer og Cafeer) for at bekæmpe diskriminationen. Derudover tænker Rådet, at det ville være nyttigt med en mere generel kampagne rettet mod offentligheden oplysning om problemerne og de skadelige effekter, som diskrimination i nattelivet medfører. Begge disse forslag er nævnt i handlingsplanen som tiltag der kan gennemføres, såfremt der opnås finansiering. Dette vil Rådet derfor opfordre kommunen til at prioritere.

Fratagelse af alkoholbevilling og smiley-ordning

Rådet mener, at det bør have større konsekvenser for aktørerne i nattelivet, hvis der konstateres systematisk diskrimination (bl.a. igennem sager i Ligebehandlingsnævnet eller som udslag af empiri indhentet igennem brug af Oslo-modellens metoder).

I sådanne sager bør kommunens bevillingsudvalg informeres, og restaurationen bør fratages alkoholbevillingen i en kortere eller længere periode. Her er Rådet på linje med Institut for Menneskerettigheder, der foreslog dette i den nævnte rapport fra 2022.

24. januar 2023

DET NATIONALE INTEGRATIONSRÅD



Her kan man fx tage udgangspunkt i SF og de Radikales forslag fra april 2022, at [ændre restaurationsloven](#), så restaurationer fratages deres alkoholbevilling, hvis det dokumenteres, at de har udøvet diskrimination.

Rådet vil desuden anbefale, at man indfører en "smileyordning", som det kendes fra fødevareinspektionen. Smileyordningen skal gøre det tydeligt for nye gæster, hvorvidt en given restauration bedriver eller har bedrevet systematisk diskrimination og på den måde have en præventiv effekt.

Yderligere oplysninger

Yderligere oplysninger kan fås ved at rette henvendelse til Det Nationale Integrationsråd på dnir@siri.dk.

Mange venlige hilsner

Maria Kavita Nielsen – formand for Det Nationale Integrationsråd

Hørings svar vedr. Københavns Kommunes udkast til handleplan mod racisme, etnisk diskrimination og hadforbrydelser

Diversity Works takker for muligheden for at kommentere på udkastet til Københavns Kommunes handleplan mod racisme, etnisk diskrimination og hadforbrydelser.

Diversity Works hilser handleplanen velkommen og håber, at den vil skabe øget tryghed, en højere grad af inklusion og en bedre hverdag for københavnske borgere, der er berørt af racisme, etnisk diskrimination og hadforbrydelser.

Diversity Works har følgende kommentarer til handleplanen:

- Diversity Work bakker op om handleplanens høje ambitionsniveau og centrale fokusområder, men savner konkrete mål og målsætninger, som sikrer, at vi både kan følge implementeringen og udviklingen samt måle effekten af de tiltag, der bliver iværksat på baggrund af handleplanen.
- Diversity Works finder det særdeles afgørende, at handleplanen forholder sig til kompleksiteten i forhold til dobbeltudfordringer, som fx LGBT+ personer med minoritetsetnisk baggrund.

I forhold dobbeltudfordringer vil Diversity Works opfordre til at målgruppen af minoritetsetniske kvinder, der lever i særlige udsatte livspositioner (både hvad gælder sociale, beskæftigelses- og sundhedsmæssige forhold), bliver nævnt og fremgår eksplicit i handleplanen.

For netop denne målgruppe, som er Diversity Works' og foreningerne FAKTI og Kringlebakkens primære målgruppe, er kendetegnet ved høj grad af ensomhed og dårlig fysisk og mental trivsel. Mange har desuden lidt eller slet ingen skolegang, hvilket gør det svært at opnå læring og viden. Det har flere konsekvenser, f.eks. gør det det vanskeligt at navigere i et stærkt digitaliseret samfund, hvilket er en grundlæggende samfundsmæssig eksklusion, som kræver handling og inklusion.

Endelig er det også denne målgruppe, der i ekstraordinær høj grad mangler adgang til og rammes af diskrimination på arbejdsmarkedet.

Som nogle af Københavns mest udsatte borgere har disse kvinder brug for positiv særbehandling, og bør derfor også eksplicit være repræsenteret i handleplanen. Både Diversity Works, FAKTI og Kringlebakken stiller sig gerne til rådighed med viden og erfaring i forhold til, hvordan denne målgruppe bedst repræsenteres og imødekommes i handleplanen for at sikre positiv social forandring.

- En helt central del af Diversity Works' arbejde er skabe frivillige sociale fællesskaber. Og set i lyset af VIVES Fællesskabsmåling fra december 2022, der viser, at 3 ud af 10 af de medborgere, der føler sig mest marginaliseret og uden for fællesskaberne er minoritetsetniske dansker, er det helt afgørende, at der i handleplanen ligges endnu højere vægt på at styrke fællesskaberne i de frivillige sociale fællesskaber, der allerede eksisterer.

Som landets største kommune bør vi gå forrest i at få styrket disse fællesskaber, så ingen københavnere oplever diskrimination, men føler sig inkluderet og dermed i endnu højere grad får lyst til at indgå og bidrage.

I Diversity Works stiller vi os meget gerne til rådighed med vores mangeårige erfaring inden for diversitets- og inklusionsområdet i det fremadrettede arbejde med handleplanen.

Bedste hilsner



Mirka Mozer
Direktør

mm@diversityworks.dk
+ 45 20 47 44 58

Diversity Works
Blågårdsgade 4, 1. tv.
2200 København N

+45 35 39 69 85
info@diversityworks.dk
diversityworks.dk

HØRINGSSVAR VEDRØRENDE UDKAST TIL HANDLEPLAN MOD RACISME, ETNISK DISKRIMINATION OG HADFORBRYDELSER

OPRETTET

30. januar 2023

SVARNUMMER

6

INDSENDT AF

Kålanguak Absalonsen

VIRKSOMHED / ORGANISATION

Ilisimasavut

POSTNR.

2300

BY

København S

HØRINGSSVAR

Til Københavns Kommune

Høringsvar vedr. Udkast til handleplan mod racisme, etnisk diskrimination og hadforbrydelser i Københavns Kommune

*Udtrykkene "oprindelige" og "oprindelige folk" bruges i hele dette høringssvar til at henvise til Inuit-folkene ellers bruges kulturspecifikke navne for eksempel Inuit.

Vi er skuffede over Københavns Kommunes udkast til Handleplan mod racisme, etnisk diskrimination og hadforbrydelser. Inuit nævnes én gang i selve udkastet og Inuit skelnes ikke som "Oprindelige Folk" i forhold til "etniske minoriteter". Vi kan ikke se vores bidrag til handleplanen reflekteret i det udkast som Københavns Kommune har sendt til høring. Derfor anser vi heller ikke oprindelige folk reflekteret i hele handleplanen. Derfor ønsker vi i det retlige

grundlag inkluderes ILO-konvention nr. 169 og FN's Deklaration om Oprindelige Folks Rettigheder og at disse også reflekteres i handleplanen mod racisme, etnisk diskrimination og hadforbrydelser i Københavns Kommune. Kommunens mål bør være at etablere og vedligeholde gensidigt respektfulde forhold mellem oprindelige folk, etniske danskere samt etniske minoriteter bosiddende i Københavns Kommune og at respektere rettighederne for oprindelige folk. Vi ønsker forbedret adgang og inklusion, så enkeltpersoner fuldt ud kan deltage i byens tjenester og samfundslivet. Der bør fremmes by- og lokalsamfundsressourcer til oprindelige folk, der bor i København, herunder diverse finansieringsmuligheder til oprindelig kunst, viden om Inuit, kultur, healing og wellness aktiviteter mv.

ILO-konvention nr. 169 (ILO-169) finder lovgivningsmæssigt anvendelse i Danmark, den er Københavns Kommune forpligtiget til at opretholde. Såfremt den ikke overholdes, opretholdes og fuldt ud implementeres af kommunen bliver det rapporteret til staten, EU og FN.

FN's Deklaration om Oprindelige Folks Rettigheder (UNDRIP) som Danmark også har underskrevet som også er støttet af EU bør ligeledes implementeres i Københavns Kommune. Der bliver ligeledes rapporteret til staten, EU og FN.

Inuit er tvunget direkte og indirekte til at flytte grundet forskellige årsager som for eksempel uddannelse, efter uddannelse, langvarige sygdom, handicap, mangel på bolig mv. i Nunarput (Grønland). Via disse omstændigheder mister vi vores kultur, sprog og identitet. I forlængelse af dette er der Inuit som også fødes i Danmark, hvor man ikke kan se tilhørsforholdet til den oprindelige Inuit-befolkning. Da efterkommere i Danmark er registreret som danske, hvor man ikke skelner mellem etnicitet og Inuit-nationaliteten særskilt så man assimileres i det danske samfund.

Det er vigtigt Kommunen særligt ser på tilhørsforholdet til Inuit født i Danmark, da Inuit er assimileret ved registreringen som danske statsborgere med dansk nationalitet i hele det danske rige. Så vi særligt får retten til at lære vores sprog ved uddannelse samt praktisere vort sprog, kultur, religion og identitet på lige fod med andre etniske minoriteter.

Angående konkrete fokusområder vil vi fremhæve de undtagelser kommunen har taget omkring oprindelige folks og vores rettigheder. Følgende er kommentarer og forslag til ændringer:

Arbejdsmarked:

Jf. ILO-169 har Danmark pligt til at ivaretage Inuit der kommer til Danmark fra Nunarput (Grønland) for, at de kan ivaretage det yrke som de kommer fra, det ser vi gerne inskrevet i handleplanen.

Til punktet arbejdsmarked ser vi gerne ændringer:

Nuværende:

1. "Der kan være københavnere, som bærer tørklæde eller har et mellemøstligt eller afrikansk navn, som skal sende langt flere jobansøgninger end deres venner med dansk oprindelse for at blive inviteret til en jobsamtale."
2. "Og endelig er der eksempler på, at københavnere med minoritetsbaggrund har vanskeligere ved at opnå den placering i stillingshierarkiet, som deres kvalifikationer og anciennitet ellers lægger op til."

Forslag til ændring:

1. "Der kan være københavnere, som bærer tørklæde eller har et inuit-, mellemøstligt- eller afrikansk navn, som skal sende langt flere jobansøgninger end deres venner med dansk oprindelse for at blive inviteret til en jobsamtale."
2. "Og endelig er der eksempler på, at københavnere med oprindelig- og minoritetsbaggrund har vanskeligere ved at opnå den placering i stillingshierarkiet, som deres kvalifikationer og anciennitet ellers lægger op til."

Bemærkninger til særlige udfordringer på området?

- På trods af en stor velvilje til at komme i arbejde er kun 33 procent af alle grønlandere eller oprindelige Inuit i Danmark i arbejde (VIVE, 2018)

Indsatser bør Københavns Kommune iværksætte:

- Udarbejde et uddannelses- og beskæftigelsesprogram for oprindelige folk i partnerskab med oprindelige folk. Levere specialiserede tjenester til at hjælpe oprindelige folk med at forberede sig på succes i Københavns Kommunes arbejdsmarked gennem post-gymnasial uddannelse, uddannelsesfinansiering, erhvervserfaring og opbygning af jobfærdigheder.

Uddannelsessektoren:

I de undersøgelser Københavns Kommune har henvist til, både på nationalt plan, på forskning og fra Københavns Kommunes egen Børnesundhedsprofil fra 2021, kan man ikke finde noget om personer med oprindelige Inuit-baggrund. Det giver ulighed i forhold til kommunens anbefalinger. Vi kan derfra heller ikke se informationer der vedrører Inuit-hold i kommunen, hvilket vi gerne ser en ændring på. Der skal sikres modersmålsundervisning på oprindelige inuit sprog med mulighed for fremmøde evt. online undervisning på nationalt plan. Kravet for antal elever for oprettelse af en Inuit (grønlandsk) modersmålsklasse skal sænkes. Undervisning om alt vedr. oprindelige folks rettigheder bør iværksættes. Artikel 28 i ILO-169. Artikel 14 FN'S Deklaration om Oprindelig Folks Rettigheder (UNDRIP)

Boligmarkedet:

I udarbejdelsen fortaget af Ankestyrelsen omkring etnisk minoritets-baggrund omkring forskelsbehandling om udlejning understøttes Inuit ikke, da vi ikke fremgår som en etnisk minoritet men som oprindelige folk og derved tilstede ser Københavns Kommune ikke vores rettigheder. Det ser vi også ændret til fordel for oprindelige folk. Vi ønsker hertil også fokus på oprindelige folks velfærd på boligmarkedet.

Foreninglivet:

Foreningens grundelement er at danne fællesskab på tværs af kulturer og vi anbefaler at Inuit-kulturen bliver fremhævet for at danne sunde og ligeværdige fællesskaber. Ved ligeværdig præsentation af forskellige idræts-kulturer skaber vi forståelse for hinandens kultur og identitet. Derfor foreslår vi, at der bliver varetaget Inuit-tilpassede kulturelle aktiviteter for oprindelige folk. At der side om side med københavnere med minoritetsbaggrund også står oprindelige folk.

Det offentlige rum (nattelivet og offentlige transport):

Vi ønsker, at Københavns Kommune går foran i samarbejde med oprindelige folk om, at implementere og uddanner københavnere om hverdagsracisme og stigmatisering mod Inuit. Så man for eksempel ikke viderefører utidssvarende termer som "grønlænder", "grønlænderstiv", "eskimo" og "indianer" ordbogen, da disse er racialiserende og stigmatiserende ord som videreføres i det danske samfund. Så vi får lov til, at informere københavnere om vores livsvilkår og vi får lov at fortælle om vores egne termer om os selv og vort oprindelige land som Inuit og Nunarput (Grønlændere og Grønland er for eksempel noget som Danmark har betegnet os igennem kolonialismen).

Civilsamfundet har behov for at uddanne sig og få mere viden omkring Inuit og vores kultur for, at danne en bedre retmæssig og ligeværdig forståelse for os når de møder os i det civile Danmark. Derfor ønsker vi igen, at der side om side med københavnere med minoritetsbaggrund også står oprindelige folk.

Sundhedsområdet:

Københavns Kommune har igennem sin Sundheds- og Omsorgsforvaltning selv foreslået en lang række sundhedsydelse. Kommunens omdrejningspunkt er dens Sundhedspolitik 2015-2025 kendt under "Nyd livet, Københavner". Til det ønsker vi at kommunen implementerer, at vi som oprindelig folk har ret til at opretholde vores kulturelle madtraditioner, kulturelle medicin samt vores oprindelige måde at praktisere vores oprindelige healings

kultur for at vi som folk kan opretholde vores sundhed så vi kan sikre os et bedre og retfærdigt sundhedstilbud. Så vi kan få adgang til vores egen mad, adgang til medicin indenfor kommunen.

Artikel 24 i FN's Deklaration om Oprindelige Folks Rettigheder (UNDRIP)

Artikel 25 i ILO-konvention nr. 169.

I Københavns Kommunes kommende trivselsundersøgelse i 2023 bør der sættes fokus på oprindelige folks (Inuits) ve og vel i kommunen.

Børns rettigheder:

Familier hvor børn og unge som fjernes uden dokumentation, på ukorrekte udsagn, psykometriske tests tilpasset vestlig (dansk) verdensforståelse bruges til Inuit på trods af forskellig kultur, sprog og verdensforståelse (tests der i andre lande som Storbritanien der ikke må bruges til andre folkefærd), uden at man må tale sit oprindelige sprog ved besøg af socialrådgivere og uden, at vores rettigheder som folk overholdes – det mener vi skal stoppes.

Danmarks Bekendtgørelse af ILO-konvention nr. 169 af 28. juni 1989 vedrørende oprindelige folk og stammefolk i selvstændige stater som både gælder for Nunarput (Grønland) og Danmark.

Særligt Artikel 17, 29 og 30 vedr. oprindelige folk, herunder inuit (grønlandere eller urbefolkninger som det er beskrevet) <https://www.retsinformation.dk/eli/ltr/1992/6>

FN's erklæring om oprindelige folks rettigheder (UNDRIP) skal beskytte oprindelige Inuit-(grønlandske) børns og unges rettigheder. Deklarationens artikel 21 og 22 opfordrer til særlig opmærksomhed på oprindelige inuit-(grønlandske) børn og unge, når FN-erklæringen implementeres – og når der træffes foranstaltninger til at forbedre de oprindelige folks økonomiske og sociale forhold.

Ydermere giver erklæringen retten til at leve i frihed, fred og sikkerhed, herunder beskyttelse af børn mod at blive fjernet fra deres befolkningsgruppe med magt (artikel 7.2), retten til alle uddannelsesniveauer uden forskelsbehandling (artikel 14.2), retten til at blive beskyttet fra økonomisk udnyttelse eller farligt arbejde og retten til at blive beskyttet mod vold og diskrimination (artikel 22.2).

ILO169 indeholder bestemmelser, der fremmer oprindelige folks rettigheder og fremhæver specifikt oprindelige børns rettigheder på uddannelsesområdet. (artikel 28 og 29)

Børnekonventionen (CRC) dækker oprindelige folk herunder inuit-(grønlandske) børn og unge og indeholder specifikke henvisninger til indfødte børn for at sikre deres adgang til forskellige medier på deres sprog (artikel 17.d), samt uddannelse, der er ikke-diskriminerende (artikel 29) .d) og retten til at eje kultur, religion og sprog (artikel 30).

Alle disse er rettigheder der skal sikres oprindelige folk herunder inuit-(grønlandske) børn, unge og deres familier for det bedste for barnet og familien. Oprindelige Folks børn herunder Inuit-(grønlandske) unges rettigheder anerkendes implicit og eksplicit i verdenserklæringen om menneskerettigheder, den internationale konvention om økonomiske, sociale og kulturelle rettigheder, konventionen om barnets rettigheder, verdenserklæringen og handlingsplanen for overlevelse, Beskyttelse og udvikling af børn, erklæringen fra verdensstopmødet for børn og FN's udkast til erklæring om oprindelige folks rettigheder. Disse rettigheder omfatter retten til uddannelse, beskæftigelse, sundhed og bolig, ytringsfrihed samt beskyttelse af sociale og kulturelle rettigheder, såsom at lære og tale traditionelle sprog. For eksempel anerkender artikel 30 i konventionen om børns rettigheder udtrykkeligt oprindelige børns ret til at nyde deres traditionelle kultur, praktisere deres egen religion og bruge deres traditionelle sprog. Kapitel 25 i Agenda 21, der blev vedtaget på verdensstopmødet i 1992, opfordrer regeringer til at sikre, at indfødte unge har adgang til naturressourcer, boliger og et sundt miljø. Behovet for at yde særlig beskyttelse til oprindelige unge er også anerkendt i FN's verdenshandlingsprogram for unge til år 2000 og videre, som blev vedtaget af FN's Generalforsamling i 1995. Det ønsker vi, at Københavns Kommune tager særligt fokus på og hensyn til.

Vedrørende testning af forældrekompetanceundersøgelser hos Inuit (grønlandere) bosiddende i Danmark, bliver der brugt tests der ikke er egnet til Inuit, de bruges til, at måle forældres kompetancer i forbindelse med tvangsfjernelser af børn til det danske system og danskere som er en anden gruppe. Det er jf. Lov om straf for folkedrab ulovligt og jf. FN's Deklaration om Oprindelige Folks Rettigheders artikel 7 noget som bryder oprindelige folks ret til, at leve i frihed, fred og sikkerhed som specifikke folk, og må ikke udsættes for nogen form for folkedrab eller andre voldshandlinger inkl. tvangsfjernelse af børn fra gruppen til en anden gruppe.

Derfor ønsker vi, at disse forældrekompetance-undersøgelser og andre psykologiske tests der ikke er tilpasset inuit og heller ikke lavet af inuit selv og ikke bliver ført af inuit gjort ugyldige, da de har store konsekvenser for Inuit i Danmark.

Indsatser:

Københavns Kommune har ingen konkrete tiltag for, at modvirke racisme, diskrimination og hadforbrudelser om Oprindelige folk (Inuit) i Danmark jf. det nuværende udkast til handleplanen mod racisme, etnisk diskrimination og hadforbrydelser. Det bør Københavns Kommune gøre ved, at stille diverse finansieringsmuligheder til rådighed. Det kan være midler som er øremærket til oprindelige folks foreninger, organisationer, projekter, oprindelig kunst, viden om Inuit, kultur, healing og wellness aktiviteter mv.

Vi ønsker informationer om racisme, diskrimination og hadforbrydelser mod Inuit i Handleplan mod racisme, etnisk, diskrimination og hadforbrydelser på lige fod med andre etniske minoriteter. For at fremhæve, at hadforbrydelser også foregår mod Inuit (grønlandere), da Inuit er assimileret i danske statistikker og undersøgelser.

At Inuit får lige adgang til ligestillet støtte og vejledning samt integrationsmuligheder som 'etniske minoriteter' ved ankomst til Danmark. At Inuit i Danmark har lige adgang til deres særlige rettigheder som oprindelige folk.

Der er behov for at skelne mellem "Oprindelige Folk" og "Etniske Minoriteter", da de to terminologier er forskellige fra hinanden.

I andre stater eller lande som f. eks. USA skriver man f. eks. "People of Colour, minorities, and Indigenous Peoples".

Vi forventer, at Københavns Kommune både side om side skriver 'Oprindelige Folk' og 'etniske minoriteter':

- "Oprindelige Folk" er/tidligere koloniserede folk og deres efterkommere og har rettigheder som Oprindelige Folk.
(https://www.un.org/esa/socdev/unpfii/documents/DRIPS_en.pdf)
- "Etniske Minoriteter" refererer generelt til folk med immigrant-baggrund og etniske eller racemæssige grupper i et givent land og deres efterkommere, hvor de er i en ikke-dominerende eller minoriseret position i forhold til den dominerende eller majoriserede etniske befolkning.
(<https://www.ohchr.org/en/instruments-mechanisms/instruments/declaration-rights-persons-belonging-national-or-ethnic>)
- Personer med Inuit-oprindelse (grønlandsk) er ikke repræsenteret i officielle fora, som f. eks. de Kommunale Integrationsråd eller Rådet for Etniske Minoriteter, da Inuit (Oprindelige Folk af Nunarput (Grønland)) ikke formelt eller almindeligvis betragtes som en Etnisk Minoritet og heller ikke som et Nationalt Mindretal. Inuit er heller ikke registreret som et særskilt folk i Staten Danmark og er derfor assimileret i en dansk nationalitet.
- Inuit (Oprindelige Folk i/fra Nunarput (Grønland)) består af 3 Oprindelige grupper, det handler om Inuit (Kalaallit), Inughuit og Iivit.

- Inuit (Oprindelige Folk af Nunarput (Grønland)) skal anerkendes som Oprindelige Folk, især når vi ikke har særstatus i nogen statslige registre som en særskilte folk eller som et Nationalt mindretal eller som en Etnisk Minoritet i Danmark.

Den Internationale Arbejdsorganisation (ILO) definerer Oprindelige Folk som:

“Folk i uafhængige lande, der betragtes som Oprindelige i kraft af deres nedstamning fra befolkninger i landet eller en geografisk region, til hvilket landet hører på erobrings- eller koloniseringstidspunktet eller i forbindelse med etableringen af de nuværende statslige grænser, og som uafhængig af deres legale status har beholdt deres egne, eller nogle af deres egne, sociale, økonomiske, kulturelle og politiske institutioner.”

(<https://www.retsinformation.dk/eli/ltc/1997/97>)

Bekendtgørelse af ILO-konvention nr. 169 af 28. juni 1989 vedrørende oprindelige folk og stammefolk i selvstændige stater (BKI nr 97 af 09/10/1997, <https://www.retsinformation.dk/eli/ltc/1997/97>)

."ERKLÆRING I FORBINDELSE MED RATIFIKATIONEN AF ILO-KONVENTION NR. 169 AF OPRINDELIGE FOLK OG STAMMEFOLK I SELVSTÆNDIGE STATER

Vedrørende konventionens artikel 14 ønsker den danske regering at udtale følgende:

1. I Danmark findes der kun et indfødt folk i konvention nr. 169's betydning. Det drejer sig om den oprindelige befolkning i Grønland eller Inuit."

• Artikel 3

1. Oprindelige folk og stammefolk skal i fuldt mål nyde godt af menneskerettigheder og grundlæggende frihedsrettigheder uden hindring eller diskrimination. Bestemmelserne i denne konvention skal finde

- anvendelse uden diskrimination af mandlige og kvindelige medlemmer af disse folk.
2. Der må ikke udøves nogen form for magt eller tvang i strid med de pågældende folks menneskerettigheder og grundlæggende frihedsrettigheder, herunder rettigheder i henhold til denne konvention.
- *Artikel 28*
 1. De pågældende folks børn skal, hvor det er praktisk muligt, lære at læse og skrive på deres eget oprindelige sprog eller det sprog, der mest almindeligt anvendes af den gruppe, som de tilhører. Såfremt dette ikke er muligt, skal de kompetente myndigheder konsultere disse folk med henblik på at vedtage foranstaltninger for at opfylde denne målsætning.
 2. Der skal træffes foranstaltninger med henblik på at sikre, at disse folk opnår mulighed for at kunne udtrykke sig flydende på det nationale sprog eller et af landets officielle sprog.
 3. Der skal træffes foranstaltninger med henblik på at bevare og fremme udvikling og anvendelse af de pågældende oprindelige folks sprog.
 - *Artikel 29*

Det skal være et mål for undervisning af disse folk at bibringe dem generel viden og færdigheder, som vil hjælpe de pågældende folks børn til at deltage fuldt ud og på lige fod både inden for deres eget samfund og inden for det nationale samfund.

FN har defineret Oprindelige Folk som en gruppe, der:

(https://www.un.org/esa/socdev/unpfii/documents/5session_factsheet1.pdf)

"I betragtning af oprindelige folks mangfoldighed er en officiel definition af "oprindelige" ikke blevet vedtaget i FN. I stedet har FN udviklet en moderne forståelse af dette udtryk baseret på følgende:

- Selvidentifikation som oprindelige folk på individuelt niveau og accepteret af samfundet som deres medlem
- Historisk kontinuitet med prækoloniale og/eller præ-bosættersamfund
- Stærk forbindelse til territorier og omgivende naturressourcer
- Distinkte sociale, økonomiske eller politiske systemer
- Særskilt sprog, kultur og tro
- Danner ikke-dominerende grupper i samfundet
- Beslutter sig for at bevare og reproducere deres forfædres miljøer og systemer som særskilte folk og samfund"

FN's Deklaration om Oprindelige Folks Rettigheder (FN 2007,

<https://www.un.org/development/desa/indigenouspeoples/declaration-on-the-rights-of-indigenous-peoples/previous-updates.html>):

- Artikel 2
Oprindelige folk og enkeltpersoner er frie og lige i forhold til andre folk og enkeltperson

er og har ret til ikke at være udsat for nogen form for diskrimination i forbindelse med udøvelsen af deres rettigheder og især i relation til dem, der er baseret på oprindelige folks oprindelse eller identitet.

- Artikel 8
 1. Oprindelige folk og enkeltpersoner har ret til ikke at blive udsat for tvunget assimilation eller ødelæggelse af deres kultur.
 2. Stater skal etablere effektive mekanismer til forebyggelse og afhjælpning af:
 1. Enhver handling, der har det formål eller den virkning at berøve dem deres integritet som særegne folk eller deres kulturelle værdier eller etniske identiteter;
 2. Enhver handling, der har det formål eller den virkning at berøve dem deres landområder, territorier eller ressourcer;
 3. Enhver form for tvunget befolkningsflytning, der har det formål eller den virkning at krænke eller underminere nogen af deres rettigheder;
 4. Enhver form for tvunget assimilation eller integration;
 5. Enhver form for propaganda udformet til fremme af eller tilskyndelse til race eller etnisk diskrimination rettet mod dem.
- Artikel 15
 1. Oprindelige folk har ret til den i deres kultur iboende værdighed og mangfoldighed, traditioner, historier og forhåbninger, der skal afspejles på hensigtsmæssig vis i uddannelse og offentlig information.
 2. Stater skal i samråd og samarbejde med de berørte oprindelige folk træffe effektive foranstaltninger til at bekæmpe fordomme og afskaffe diskrimination, og skal fremme tolerance, forståelse og gode relationer mellem oprindelige folk og alle andre dele af samfundet.
- Artikel 21
 1. Oprindelige folk har uden diskrimination ret til forbedring af deres økonomiske og sociale forhold inklusive blandt andet på områder som uddannelse, beskæftigelse, erhvervsuddannelse og omskoling, boliger, hygiejne, sundhed og bistandshjælp.
 2. Staterne skal træffe effektive foranstaltninger og, hvor relevant, særlige foranstaltninger til sikring af fortsat forbedring af deres økonomiske og sociale forhold. Der skal rettes særlig opmærksomhed mod rettigheder og særlige behov hos oprindelige folks ældre, kvinder, unge, børn og personer med handicap.
- Artikel 22
 1. Der skal rettes særlig opmærksomhed mod rettigheder og særlige behov hos oprindelige folks ældre, kvinder, unge, børn og personer med handicap i forbindelse med implementering af denne deklARATION.
 2. Staterne skal i samarbejde med oprindelige folk træffe foranstaltninger til at sikre, at kvinder og børn tilhørende oprindelige folk nyder fuld beskyttelse mod alle former for vold og diskrimination.
- Artikel 23

Oprindelige folk har ret til at fastlægge og udvikle prioriteter og strategier til udøvelse af deres ret til udvikling. Oprindelige folk har især ret til at blive inddraget aktivt i udvikling og fastlæggelse af sundheds, bolig og andre økonomiske og sociale programmer, der berører dem, og i størst muligt omfang at administrere sådanne programmer via deres egne institutioner.
- Artikel 32

1. Oprindelige folk har ret til at fastlægge og udvikle prioriteter og strategier for udvikling og anvendelse af deres landområder eller territorier og andre ressourcer.
2. Staterne skal konsultere og i god tro samarbejde med de berørte oprindelige folk via deres egne repræsentative institutioner for at indhente deres frie og informerede samtykke forud for godkendelse af ethvert projekt, der berører deres landområder eller territorier og andre ressourcer, især i forbindelse med udvikling, anvendelse eller udvinding af mineraler, vand eller andre ressourcer.
3. Staterne skal etablere effektive mekanismer til retfærdig og rimelig afhjælpning for sådanne evt. aktiviteter, og der skal træffes relevante foranstaltninger for at afbøde negativ miljømæssig, økonomisk, social, kulturel eller åndelig indvirkning.

FN's Deklaration om Rettighederne for Personer, tilhørende Nationale eller Etniske, Religiøse og Sproglige Minoriteter (FN 1992, <https://www.ohchr.org/en/instruments-mechanisms/instruments/declaration-rights-persons-belonging-national-or-ethnic>):

- Artikel 1
 1. Stater skal beskytte eksistensen og den nationale eller etniske, kulturelle, religiøse og sproglige identitet af minoriteter inden for deres respektive territorier og skal fremme betingelser for fremme af denne identitet.
 2. Stater skal vedtage passende lovgivningsmæssige og andre foranstaltninger for at nå disse mål.
- Artikel 2
 1. Personer, der tilhører nationale eller etniske, religiøse og sproglige minoriteter (i det følgende benævnt personer, der tilhører minoriteter) har ret til at nyde deres egen kultur, bekende sig til og udøve deres egen religion og bruge deres eget sprog både privat og offentligt, frit og uden indblanding eller nogen form for diskrimination.
 2. Personer, der tilhører minoriteter, har ret til at deltage effektivt i det kulturelle, religiøse, sociale, økonomiske og offentlige liv.
 3. Personer, der tilhører mindretal, har ret til at deltage effektivt i beslutninger på nationalt og, hvor det er relevant, regionalt plan vedrørende det mindretal, de tilhører, eller de regioner, de bor i, på en måde, der ikke er uforenelig med national lovgivning.
 4. Personer, der tilhører minoriteter, har ret til at oprette og opretholde deres egne foreninger.
 5. Personer, der tilhører mindretal, har ret til uden forskelsbehandling at etablere og opretholde frie og fredelige kontakter med andre medlemmer af deres gruppe og med personer, der tilhører andre minoriteter, samt kontakter på tværs af grænserne med borgere fra andre stater, som de er i familie med, af nationale eller etniske, religiøse eller sproglige bånd.
- Artikel 3
 1. Personer, der tilhører minoriteter, kan udøve deres rettigheder, herunder dem, der er anført i denne erklæring, individuelt såvel som i fællesskab med andre medlemmer af deres gruppe, uden nogen form for forskelsbehandling.

2. Der må ikke medføre nogen ulempe for nogen person, der tilhører en minoritet, som følge af udøvelsen eller ikke-udøvelsen af de rettigheder, der er anført i denne erklæring.
- Artikel 4
 1. Stater skal træffe foranstaltninger, hvor det er nødvendigt, for at sikre, at personer, der tilhører mindretal, fuldt ud og effektivt kan udøve alle deres menneskerettigheder og grundlæggende frihedsrettigheder uden nogen form for forskelsbehandling og i fuld lighed for loven.
 2. Stater skal træffe foranstaltninger til at skabe gunstige betingelser for at give personer, der tilhører mindretal, mulighed for at udtrykke deres karakteristika og udvikle deres kultur, sprog, religion, traditioner og skikke, undtagen hvor specifik praksis er i strid med national lovgivning og i modstrid med internationale standarder.
 3. Stater bør træffe passende foranstaltninger, således at personer, der tilhører minoriteter, så vidt muligt kan have tilstrækkelige muligheder for at lære deres modersmål eller at få undervisning i deres modersmål.
 4. Stater bør, hvor det er relevant, træffe foranstaltninger på uddannelsesområdet for at fremme kendskabet til de mindretals historie, traditioner, sprog og kultur, der eksisterer på deres territorium. Personer, der tilhører minoriteter, bør have tilstrækkelige muligheder for at opnå viden om samfundet som helhed.
 5. Stater bør overveje passende foranstaltninger, således at personer, der tilhører mindretal, kan deltage fuldt ud i den økonomiske fremgang og udvikling i deres land.

Ikinngutinnersumik Inuulluaqqusilluta / Venlig hilsen

Michael S. Bro

Permanent Participant Youth Focal Point at the Arctic Councils Indigenous Youth-network

Inuit Circumpolar Council Greenland (ICC)



Kálanguak Absalonsen

Formand

Ilisimasavut



Bilag:

- Bekendtgørelsen af ILO-konvention nr. 169 (Retsinformation 1997, <https://www.retsinformation.dk/eli/lta/1997/97>)
- FN's Deklaration om Oprindelige Folks Rettigheder (FN 2007, https://www.un.org/esa/socdev/unpfii/documents/DRIPS_danish.pdf)
- Børnekonventionen (<https://www.retsinformation.dk/eli/lta/1992/6>)
- Lov om straf for folkedrab (Retsinformation 1955, <https://www.retsinformation.dk/eli/lta/1955/132>)
- Testning af forældrekompetencer hos grønlandere i Danmark (<https://menneskeret.dk/udgivelser/testning-foraeldrekompetencer-groenlaendere-danmark>)
- Ligebehandling af Grønlandere i Danmark (Institut for Menneskerettigheder 2015, <https://menneskeret.dk/udgivelser/ligebehandling-groenlaendere-danmark>)
- Grønlandere i Danmark (VIVE 2015, <https://www.vive.dk/da/soeg/?text=gronlaendere&limit=20&offset=0>)
- Opdatering af analyser af grønlanderes beskæftigelsesforhold i Danmark (VIVE 2018, <https://www.vive.dk/da/udgivelser/opdatering-af-analyser-af-groenlaenderes-beskaeftigelsesforhold-i-danmark-8323/>)
- FN's Deklaration om Rettighederne for Personer, tilhørende Nationale eller Etniske, Religiøse og Sproglige Minoriteter (FN 1992, <https://www.ohchr.org/en/instruments-mechanisms/instruments/declaration-rights-persons-belonging-national-or-ethnic>)
- Hvem er Oprindelige Folk (FN Factsheet, https://www.un.org/esa/socdev/unpfii/documents/5session_factsheet1.pdf)
- Council of the European Union Council Conclusions on Indigenous Peoples (<https://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-8814-2017-INIT/en/pdf>)
- Declaration by the High Representative, Federica Mogherini, on behalf of the European Union on the occasion of the International (<https://www.consilium.europa.eu/en/press/press-releases/2017/08/08/hr-indigenous-peoples/pdf>)

Få nyt om høringer

> Abonnér

2. februar 2023
J.nr. 2023-0008469

Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen

Indre By Lokaludvalg drøftede udkastet til handleplan mod racisme, etnisk diskrimination og hadforbrydelser i sit møde den 12. januar 2023.

I mødet var der bemærkninger om, at det foreliggende udkast til handleplan er uambitiøst og at der burde være en evaluering af, hvad tidligere handleplaner har ført til. Evalueringen kunne være udgangspunktet for den nye handleplan.

På den baggrund foreslår Indre By Lokaludvalg, at man giver bedre tid til en debat om handleplanen og at man gør mere ud af at inkludere borgerne for på den måde at skabe ejerskab til handleplanen.

Med venlig hilsen

Bent Lohmann,
formand

Københavns Kommune
Center for Beskæftigelses- Integrations- og Erhvervspolitik
Bernstorffsgade 17
1577 København V
Sendt på mail til h33t@kk.dk og bm62@kk.dk

WILDERS PLADS 8K
1403 KØBENHAVN K
TELEFON 3269 8888
MOBIL 91325704
TAHU@HUMANRIGHTS.DK
MENNESKERET.DK

13. JANUAR 2023

HØRINGSSVAR VEDRØRENDE UDKAST TIL KØBENHAVNS KOMMUNES KOMMENDE HANDLEPLAN MOD RACISME, ETNISK DISKRIMINATION OG HADFORBRYDELSER

Københavns Kommune har ved e-mail af 20. december 2023 anmodet om Institut for Menneskerettigheders eventuelle bemærkninger til høring over Københavns Kommunes kommende handleplan mod racisme, etnisk diskrimination og hadforbrydelser.

I udkastet til handleplanen præsenterer Københavns Kommune rammerne for kommunens kommende indsats til at modarbejde racisme, etnisk diskrimination og hadforbrydelser. Indsatsen er opdelt på en række konkrete fokusområder samt forslag til indsatser som skal gennemføres i 2023 samt forslag som kan gennemføres, såfremt der opnås finansiering.

INSTITUTTETS BEMÆRKNINGER

Institut for Menneskerettigheder finder det positivt, at en enstemmig Borgerrepræsentation i Københavns Kommune har besluttet, at København skal have en ny handleplan mod racisme, diskrimination og hadforbrydelser. Det er afgørende, at København som landets hovedstad og med en stor andel af etniske minoriteter går foran i kampen mod netop racisme og diskrimination og i det lys er det stærkt prisværdigt, at der nu kommer en handlingsplan for de kommende år.

Institut for Menneskerettigheder bemærker endvidere, at udkastet til handleplanen er opdelt i en række fokusområder: arbejdsmarkedet, uddannelsessektoren, boligmarkedet, foreningslivet, det offentlige rum og sundhedsområdet. I den forbindelse kan nævnes, at der også på øvrige områder kan være behov for yderligere indsats for at modvirke diskrimination mod etniske minoriteter.

For så vidt angår socialområdet har Institut for Menneskerettigheder for eksempel i maj 2022 udgivet et notat¹, der præsenterer potentielle problemstillinger i myndighedernes måling af forældrekompetencer, hvor grønlandske forældre (med flere) risikerer at opnå at opnå lavere testscore som resultat af manglende kulturel tilpasning af testene.

Derudover finder instituttet det rosværdigt, at handleplanen er udviklet i tæt samarbejde med det københavnske civilsamfund og andre interessenter på området – herunder instituttet selv – samt med modtagelsen af bidrag fra kommunens borgere.

De skitserede forslag til indsatser som fremgår af udkastet, er ikke beskrevet nærmere, og instituttet har på den baggrund ikke mulighed for at komme med detaljerede bemærkninger hertil. Instituttet har dog en række bemærkninger af generel karakter, som vi håber, at Københavns Kommune vil tage med i deres videre overvejelser i forbindelse med den endelige udformning af handleplanen.

MONITORERING

Det er en vigtig forudsætning for indsatsen mod racisme, diskrimination og hadforbrydelser, at der løbende holdes øje med udviklingen af problemet og indsamles ny viden. Det er velkendt, at vi i en dansk sammenhæng har et begrænset vidensgrundlag vedrørende diskrimination inden for forskellige samfundsområder. Ofte går undersøgelser eller spørgsmål på bestemte dele af samfundet som f.eks. diskrimination i nattelivet, på arbejdsmarkedet eller boligmarkedet.

Institut for Menneskerettigheder bemærker i den sammenhæng, at Københavns Kommune de senere år har foretaget spørgeskemaundersøgelser om blandt andet medborgerskab og diskrimination blandt københavnske unge. Det bemærkes endvidere, at den tilbagevendende medborgerskabsundersøgelse optræder på listen over indsatser som er godkendte af fagudvalget, men som først kan gennemføres, såfremt der opnås finansiering.

Institut for Menneskerettigheder anbefaler på den baggrund, at:

- medborgerskabsundersøgelsen blandt københavnske unge indgår i listen over indsatser som skal gennemføres i 2023, og at særligt de dele af undersøgelsen som omhandler diskrimination, racisme og hadforbrydelser i højere grad foldes ud i undersøgelsen.

¹ Institut for Menneskerettigheder, Testning af forældrekompetencer hos grønlandere i Danmark, maj 2022, tilgængelig via:
<https://menneskeret.dk/udgivelser/testning-foraeldrekompetencer-groenlaendere-danmark>

INDSATSER I KØBENHAVNS KOMMUNE

Som det bemærkes i handleplanen, er Københavns Kommune landets største kommune og samtidig Danmarks største arbejdsplads. Dermed kan kommunen spille en afgørende rolle i bekæmpelsen af diskrimination blandt dens ansatte.

Institut for Menneskerettigheder bemærker i den forbindelse, at det fremgår af indsatserne som skal gennemføres i 2023, at der skal udarbejdes oplysningsmateriale til ledere og ansættelsesudvalg på kommunens arbejdspladser om håndtering af ubevidste bias samt gennemgang af lokale retningslinjer vedr. krænkende adfærd i forvaltningerne med henblik på at sikre håndtering af racisme og diskrimination på kommunens arbejdspladser.

Institut for Menneskerettigheder anbefaler i den sammenhæng, at Københavns Kommune overvejer om der kan indgå mere konkrete initiativer og målsætninger for bekæmpelsen af diskrimination og racisme på kommunens arbejdspladser. Det kan f.eks. være overvejelser om ansættelsesprocedure, ansattes oplevelser i mødet med eksterne aktører mv.

Københavns kommune kan i den forbindelse overveje om ikke de skitserede forslag vedrørende sundhedsområdet i udkastet til handleplanen kan danne grundlag for en indsats målrettet alle kommunens ansatte. F.eks. at der opstilles mål om at mindske medarbejdernes oplevelse af racisme og diskrimination på arbejdspladsen mv.

UDDANNELSE

I udkastet til handleplanen fremgår det, at kommunen – i tråd med anbefalinger fra følgegruppen og københavnske borgere – fortsat vil have fokus på tidlig forebyggelsen af diskrimination og racisme i uddannelsessektoren.

Institut for Menneskerettigheder kan tilslutte sig vigtigheden af, at indsatsen mod diskrimination og racisme igangsættes på et tidligt stadie og kan i den forbindelse henvise til instituttets anbefaling til regeringens handlingsplan mod racisme, hvor det anbefales, at

- kommunerne igangsætter indsatser til tidlig forebyggelse af racistiske holdninger i grundskoler, ungdomsskoler og ungdomsuddannelser f.eks. gennem oplysning, oplæg og dialogspil.

Institut for Menneskerettigheder bemærker endvidere, at det på listen over forslag som er godkendt af fagudvalget, og som kan gennemføres

såfremt der opnås finansiering, fremgår et ønske om et "undervisningstilbud om forebyggelse af diskrimination, racisme og hadforbrydelser under "Åben skole". Institutet ser positivt på alle forslag som har til formål at oplyse børn og unge om racisme, hadforbrydelser og diskrimination.

Københavns Kommune berører ikke i handlingsplanen sammensætningen af elever i skolen. Socialt – og derfor også ofte etnisk – opdelte skoler kan medføre at etniske minoritetsbørn forskelsbehandles med lavere fagligt niveau og demokratisk sammenhængskraft som følge². Institutet bemærker derfor vigtigheden i at have et løbende fokus på at mindske den sociale og etniske opdeling af københavnske skoler.

Afslutningsvis kan Institut for Menneskerettigheder henvise til en række af instituttets seneste udgivelser vedrørende diskrimination af etniske minoriteter som kan være af relevans for Københavns Kommunes kommende handleplan. Det gælder bl.a. den omfattende rapport om etnisk profilering i politiet fra foråret 2022³, instituttets anbefalinger til en kommende handlingsplan mod racisme⁴ samt overbliknotat om bekæmpelse af diskrimination i nattelivet⁵.

Med venlig hilsen

Tarek Ziad Hussein

SPECIALKONSULENT

² Institut for Menneskerettigheder, Socialt og etnisk opdelte skoler, marts 2021, <https://menneskeret.dk/udgivelser/socialt-etnisk-opdelte-skoler>

³ Institut for Menneskerettigheder, Etnisk profilering, marts 2022, tilgængelig via: <https://menneskeret.dk/udgivelser/etnisk-profilering>

⁴ Institut for Menneskerettigheder, Anbefalinger til handlingsplan mod racisme, tilgængelig via: <https://menneskeret.dk/udgivelser/anbefalinger-handlingsplan-racisme>

⁵ Institut for Menneskerettigheder, Bekæmpelse af diskrimination i nattelivet, tilgængelig via: <https://menneskeret.dk/udgivelser/diskrimination-nattelivet>

HØRINGSSVAR VEDRØRENDE UDKAST TIL HANDLEPLAN MOD RACISME, ETNISK DISKRIMINATION OG HADFORBRYDELSER

OPRETTET

30. januar 2023

SVARNUMMER

5

INDSENDT AF

Michael S. Bro

VIRKSOMHED / ORGANISATION

Inuit Circumpolar Council Greenland (ICC)

POSTNR.

2450

BY

København SV

HØRINGSSVAR

Til Københavns Kommune

Høringsvar vedr. Udkast til handleplan mod racisme, etnisk diskrimination og hadforbrydelser i Københavns Kommune

*Udtrykkene "oprindelige" og "oprindelige folk" bruges i hele dette høringssvar til at henvise til Inuit-folkene ellers bruges kulturspecifikke navne for eksempel Inuit.

Vi er skuffede over Københavns Kommunes udkast til Handleplan mod racisme, etnisk diskrimination og hadforbrydelser. Inuit nævnes én gang i selve udkastet og Inuit skelnes ikke som "Oprindelige Folk" i forhold til "etniske minoriteter". Vi kan ikke se vores bidrag til handleplanen reflekteret i det udkast som Københavns Kommune har sendt til høring. Derfor anser vi heller ikke oprindelige folk reflekteret i hele handleplanen. Derfor ønsker vi i det retlige

grundlag inkluderes ILO-konvention nr. 169 og FN's Deklaration om Oprindelige Folks Rettigheder og at disse også reflekteres i handleplanen mod racisme, etnisk diskrimination og hadforbrydelser i Københavns Kommune. Kommunens mål bør være at etablere og vedligeholde gensidigt respektfulde forhold mellem oprindelige folk, etniske danskere samt etniske minoriteter bosiddende i Københavns Kommune og at respektere rettighederne for oprindelige folk. Vi ønsker forbedret adgang og inklusion, så enkeltpersoner fuldt ud kan deltage i byens tjenester og samfundslivet. Der bør fremmes by- og lokalsamfundsressourcer til oprindelige folk, der bor i København, herunder diverse finansieringsmuligheder til oprindelig kunst, viden om Inuit, kultur, healing og wellness aktiviteter mv.

ILO-konvention nr. 169 (ILO-169) finder lovgivningsmæssigt anvendelse i Danmark, den er Københavns Kommune forpligtiget til at opretholde. Såfremt den ikke overholdes, opretholdes og fuldt ud implementeres af kommunen bliver det rapporteret til staten, EU og FN.

FN's Deklaration om Oprindelige Folks Rettigheder (UNDRIP) som Danmark også har underskrevet som også er støttet af EU bør ligeledes implementeres i Københavns Kommune. Der bliver ligeledes rapporteret til staten, EU og FN.

Inuit er tvunget direkte og indirekte til at flytte grundet forskellige årsager som for eksempel uddannelse, efter uddannelse, langvarige sygdom, handicap, mangel på bolig mv. i Nunarput (Grønland). Via disse omstændigheder mister vi vores kultur, sprog og identitet. I forlængelse af dette er der Inuit som også fødes i Danmark, hvor man ikke kan se tilhørsforholdet til den oprindelige Inuit-befolkning. Da efterkommere i Danmark er registreret som danske, hvor man ikke skelner mellem etnicitet og Inuit-nationaliteten særskilt så man assimileres i det danske samfund.

Det er vigtigt Kommunen særligt ser på tilhørsforholdet til Inuit født i Danmark, da Inuit er assimileret ved registreringen som danske statsborgere med dansk nationalitet i hele det danske rige. Så vi særligt får retten til at lære vores sprog ved uddannelse samt praktisere vort sprog, kultur, religion og identitet på lige fod med andre etniske minoriteter.

Angående konkrete fokusområder vil vi fremhæve de undtagelser kommunen har taget omkring oprindelige folks og vores rettigheder. Følgende er kommentarer og forslag til ændringer:

Arbejdsmarked:

Jf. ILO-169 har Danmark pligt til at ivaretage Inuit der kommer til Danmark fra Nunarput (Grønland) for, at de kan ivaretage det yrke som de kommer fra, det ser vi gerne inskrevet i handleplanen.

Til punktet arbejdsmarked ser vi gerne ændringer:

Nuværende:

1. "Der kan være københavnere, som bærer tørklæde eller har et mellemøstligt eller afrikansk navn, som skal sende langt flere jobansøgninger end deres venner med dansk oprindelse for at blive inviteret til en jobsamtale."
2. "Og endelig er der eksempler på, at københavnere med minoritetsbaggrund har vanskeligere ved at opnå den placering i stillingshierarkiet, som deres kvalifikationer og anciennitet ellers lægger op til."

Forslag til ændring:

1. "Der kan være københavnere, som bærer tørklæde eller har et inuit-, mellemøstligt- eller afrikansk navn, som skal sende langt flere jobansøgninger end deres venner med dansk oprindelse for at blive inviteret til en jobsamtale."
2. "Og endelig er der eksempler på, at københavnere med oprindelig- og minoritetsbaggrund har vanskeligere ved at opnå den placering i stillingshierarkiet, som deres kvalifikationer og anciennitet ellers lægger op til."

Bemærkninger til særlige udfordringer på området?

- På trods af en stor velvilje til at komme i arbejde er kun 33 procent af alle grønlandere eller oprindelige Inuit i Danmark i arbejde (VIVE, 2018)

Indsatser bør Københavns Kommune iværksætte:

- Udarbejde et uddannelses- og beskæftigelsesprogram for oprindelige folk i partnerskab med oprindelige folk. Levere specialiserede tjenester til at hjælpe oprindelige folk med at forberede sig på succes i Københavns Kommunes arbejdsmarked gennem post-gymnasial uddannelse, uddannelsesfinansiering, erhvervserfaring og opbygning af jobfærdigheder.

Uddannelsessektoren:

I de undersøgelser Københavns Kommune har henvist til, både på nationalt plan, på forskning og fra Københavns Kommunes egen Børnesundhedsprofil fra 2021, kan man ikke finde noget om personer med oprindelige Inuit-baggrund. Det giver ulighed i forhold til kommunens anbefalinger. Vi kan derfra heller ikke se informationer der vedrører Inuit-hold i kommunen, hvilket vi gerne ser en ændring på. Der skal sikres modersmålsundervisning på oprindelige inuit sprog med mulighed for fremmøde evt. online undervisning på nationalt plan. Kravet for antal elever for oprettelse af en Inuit (grønlandsk) modersmålsklasse skal sænkes. Undervisning om alt vedr. oprindelige folks rettigheder bør iværksættes. Artikel 28 i ILO-169. Artikel 14 FN'S Deklaration om Oprindelig Folks Rettigheder (UNDRIP)

Boligmarkedet:

I udarbejdelsen foretaget af Ankestyrelsen omkring etnisk minoritets-baggrund omkring forskelsbehandling om udlejning understøttes Inuit ikke, da vi ikke fremgår som en etnisk minoritet men som oprindelige folk og derved tilstede ser Københavns Kommune ikke vores rettigheder. Det ser vi også ændret til fordel for oprindelige folk. Vi ønsker hertil også fokus på oprindelige folks velfærd på boligmarkedet.

Foreninglivet:

Foreningens grundelement er at danne fællesskab på tværs af kulturer og vi anbefaler at Inuit-kulturen bliver fremhævet for at danne sunde og ligeværdige fællesskaber. Ved ligeværdig præsentation af forskellige idræts-kulturer skaber vi forståelse for hinandens kultur og identitet. Derfor foreslår vi, at der bliver varetaget Inuit-tilpassede kulturelle aktiviteter for oprindelige folk. At der side om side med københavnere med minoritetsbaggrund også står oprindelige folk.

Det offentlige rum (nattelivet og offentlige transport):

Vi ønsker, at Københavns Kommune går foran i samarbejde med oprindelige folk om, at implementere og uddanner københavnere om hverdagsracisme og stigmatisering mod Inuit. Så man for eksempel ikke viderefører utidssvarende termer som "grønlænder", "grønlænderstiv", "eskimo" og "indianer" ordbogen, da disse er racialiserende og stigmatiserende ord som videreføres i det danske samfund. Så vi får lov til, at informere københavnere om vores livsvilkår og vi får lov at fortælle om vores egne termer om os selv og vort oprindelige land som Inuit og Nunarput (Grønlændere og Grønland er for eksempel noget som Danmark har betegnet os igennem kolonialismen).

Civilsamfundet har behov for at uddanne sig og få mere viden omkring Inuit og vores kultur for, at danne en bedre retmæssig og ligeværdig forståelse for os når de møder os i det civile Danmark. Derfor ønsker vi igen, at der side om side med københavnere med minoritetsbaggrund også står oprindelige folk.

Sundhedsområdet:

Københavns Kommune har igennem sin Sundheds- og Omsorgsforvaltning selv foreslået en lang række sundhedsydelse. Kommunens omdrejningspunkt er dens Sundhedspolitik 2015-2025 kendt under "Nyd livet, Københavner". Til det ønsker vi at kommunen implementerer, at vi som oprindelig folk har ret til at opretholde vores kulturelle madtraditioner, kulturelle medicin samt vores oprindelige måde at praktisere vores oprindelige healings

kultur for at vi som folk kan opretholde vores sundhed så vi kan sikre os et bedre og retfærdigt sundhedstilbud. Så vi kan få adgang til vores egen mad, adgang til medicin indenfor kommunen.

Artikel 24 i FN's Deklaration om Oprindelige Folks Rettigheder (UNDRIP)

Artikel 25 i ILO-konvention nr. 169.

I Københavns Kommunes kommende trivselsundersøgelse i 2023 bør der sættes fokus på oprindelige folks (Inuits) ve og vel i kommunen.

Børns rettigheder:

Familier hvor børn og unge som fjernes uden dokumentation, på ukorrekte udsagn, psykometriske tests tilpasset vestlig (dansk) verdensforståelse bruges til Inuit på trods af forskellig kultur, sprog og verdensforståelse (tests der i andre lande som Storbritanien der ikke må bruges til andre folkefærd), uden at man må tale sit oprindelige sprog ved besøg af socialrådgivere og uden, at vores rettigheder som folk overholdes – det mener vi skal stoppes.

Danmarks Bekendtgørelse af ILO-konvention nr. 169 af 28. juni 1989 vedrørende oprindelige folk og stammefolk i selvstændige stater som både gælder for Nunarput (Grønland) og Danmark.

Særligt Artikel 17, 29 og 30 vedr. oprindelige folk, herunder inuit (grønlandere eller urbefolkninger som det er beskrevet) <https://www.retsinformation.dk/eli/ltr/1992/6>

FN's erklæring om oprindelige folks rettigheder (UNDRIP) skal beskytte oprindelige Inuit-(grønlandske) børns og unges rettigheder. Deklarationens artikel 21 og 22 opfordrer til særlig opmærksomhed på oprindelige inuit-(grønlandske) børn og unge, når FN-erklæringen implementeres – og når der træffes foranstaltninger til at forbedre de oprindelige folks økonomiske og sociale forhold.

Ydermere giver erklæringen retten til at leve i frihed, fred og sikkerhed, herunder beskyttelse af børn mod at blive fjernet fra deres befolkningsgruppe med magt (artikel 7.2), retten til alle uddannelsesniveauer uden forskelsbehandling (artikel 14.2), retten til at blive beskyttet fra økonomisk udnyttelse eller farligt arbejde og retten til at blive beskyttet mod vold og diskrimination (artikel 22.2).

ILO169 indeholder bestemmelser, der fremmer oprindelige folks rettigheder og fremhæver specifikt oprindelige børns rettigheder på uddannelsesområdet. (artikel 28 og 29)

Børnekonventionen (CRC) dækker oprindelige folk herunder inuit-(grønlandske) børn og unge og indeholder specifikke henvisninger til indfødte børn for at sikre deres adgang til forskellige medier på deres sprog (artikel 17.d), samt uddannelse, der er ikke-diskriminerende (artikel 29) .d) og retten til at eje kultur, religion og sprog (artikel 30).

Alle disse er rettigheder der skal sikres oprindelige folk herunder inuit-(grønlandske) børn, unge og deres familier for det bedste for barnet og familien. Oprindelige Folks børn herunder Inuit-(grønlandske) unges rettigheder anerkendes implicit og eksplicit i verdenserklæringen om menneskerettigheder, den internationale konvention om økonomiske, sociale og kulturelle rettigheder, konventionen om barnets rettigheder, verdenserklæringen og handlingsplanen for overlevelse, Beskyttelse og udvikling af børn, erklæringen fra verdensstopmødet for børn og FN's udkast til erklæring om oprindelige folks rettigheder. Disse rettigheder omfatter retten til uddannelse, beskæftigelse, sundhed og bolig, ytringsfrihed samt beskyttelse af sociale og kulturelle rettigheder, såsom at lære og tale traditionelle sprog. For eksempel anerkender artikel 30 i konventionen om børns rettigheder udtrykkeligt oprindelige børns ret til at nyde deres traditionelle kultur, praktisere deres egen religion og bruge deres traditionelle sprog. Kapitel 25 i Agenda 21, der blev vedtaget på verdensstopmødet i 1992, opfordrer regeringer til at sikre, at indfødte unge har adgang til naturressourcer, boliger og et sundt miljø. Behovet for at yde særlig beskyttelse til oprindelige unge er også anerkendt i FN's verdenshandlingsprogram for unge til år 2000 og videre, som blev vedtaget af FN's Generalforsamling i 1995. Det ønsker vi, at Københavns Kommune tager særligt fokus på og hensyn til.

Vedrørende testning af forældrekompetanceundersøgelser hos Inuit (grønlandere) bosiddende i Danmark, bliver der brugt tests der ikke er egnet til Inuit, de bruges til, at måle forældres kompetancer i forbindelse med tvangsfjernelser af børn til det danske system og danskere som er en anden gruppe. Det er jf. Lov om straf for folkedrab ulovligt og jf. FN's Deklaration om Oprindelige Folks Rettigheders artikel 7 noget som bryder oprindelige folks ret til, at leve i frihed, fred og sikkerhed som specifikke folk, og må ikke udsættes for nogen form for folkedrab eller andre voldshandlinger inkl. tvangsfjernelse af børn fra gruppen til en anden gruppe.

Derfor ønsker vi, at disse forældrekompetance-undersøgelser og andre psykologiske tests der ikke er tilpasset inuit og heller ikke lavet af inuit selv og ikke bliver ført af inuit gjort ugyldige, da de har store konsekvenser for Inuit i Danmark.

Indsatser:

Københavns Kommune har ingen konkrete tiltag for, at modvirke racisme, diskrimination og hadforbrudelser om Oprindelige folk (Inuit) i Danmark jf. det nuværende udkast til handleplanen mod racisme, etnisk diskrimination og hadforbrydelser. Det bør Københavns Kommune gøre ved, at stille diverse finansieringsmuligheder til rådighed. Det kan være midler som er øremærket til oprindelige folks foreninger, organisationer, projekter, oprindelig kunst, viden om Inuit, kultur, healing og wellness aktiviteter mv.

Vi ønsker informationer om racisme, diskrimination og hadforbrydelser mod Inuit i Handleplan mod racisme, etnisk, diskrimination og hadforbrydelser på lige fod med andre etniske minoriteter. For at fremhæve, at hadforbrydelser også foregår mod Inuit (grønlandere), da Inuit er assimileret i danske statistikker og undersøgelser.

At Inuit får lige adgang til ligestillet støtte og vejledning samt integrationsmuligheder som 'etniske minoriteter' ved ankomst til Danmark. At Inuit i Danmark har lige adgang til deres særlige rettigheder som oprindelige folk.

Der er behov for at skelne mellem "Oprindelige Folk" og "Etniske Minoriteter", da de to terminologier er forskellige fra hinanden.

I andre stater eller lande som f. eks. USA skriver man f. eks. "People of Colour, minorities, and Indigenous Peoples".

Vi forventer, at Københavns Kommune både side om side skriver 'Oprindelige Folk' og 'etniske minoriteter':

- "Oprindelige Folk" er/tidligere koloniserede folk og deres efterkommere og har rettigheder som Oprindelige Folk.
(https://www.un.org/esa/socdev/unpfii/documents/DRIPS_en.pdf)
- "Etniske Minoriteter" refererer generelt til folk med immigrant-baggrund og etniske eller racemæssige grupper i et givent land og deres efterkommere, hvor de er i en ikke-dominerende eller minoriseret position i forhold til den dominerende eller majoriserede etniske befolkning.
(<https://www.ohchr.org/en/instruments-mechanisms/instruments/declaration-rights-persons-belonging-national-or-ethnic>)
- Personer med Inuit-oprindelse (grønlandsk) er ikke repræsenteret i officielle fora, som f. eks. de Kommunale Integrationsråd eller Rådet for Etniske Minoriteter, da Inuit (Oprindelige Folk af Nunarput (Grønland)) ikke formelt eller almindeligvis betragtes som en Etnisk Minoritet og heller ikke som et Nationalt

Mindretal. Inuit er heller ikke registreret som et særskilt folk i Staten Danmark og er derfor assimileret i en dansk nationalitet.

- Inuit (Oprindelige Folk i/fra Nunarput (Grønland)) består af 3 Oprindelige grupper, det handler om Inuit (Kalaallit), Inughuit og Iivit.
- Inuit (Oprindelige Folk af Nunarput (Grønland)) skal anerkendes som Oprindelige Folk, især når vi ikke har særstatus i nogen statslige registre som en særskilte folk eller som et Nationalt mindretal eller som en Etnisk Minoritet i Danmark.

Den Internationale Arbejdsorganisation (ILO) definerer Oprindelige Folk som:

“Folk i uafhængige lande, der betragtes som Oprindelige i kraft af deres nedstamning fra befolkninger i landet eller en geografisk region, til hvilket landet hører på erobrings- eller koloniseringstidspunktet eller i forbindelse med etableringen af de nuværende statslige grænser, og som uafhængig af deres legale status har beholdt deres egne, eller nogle af deres egne, sociale, økonomiske, kulturelle og politiske institutioner.”
(<https://www.retsinformation.dk/eli/ltc/1997/97>)

Bekendtgørelse af ILO-konvention nr. 169 af 28. juni 1989 vedrørende oprindelige folk og stammefolk i selvstændige stater (BKI nr 97 af 09/10/1997, [https://www.retsinformation.dk/eli/ltc/1997/ 97](https://www.retsinformation.dk/eli/ltc/1997/97))

- **“ERKLÆRING I FORBINDELSE MED RATIFIKATIONEN
AF ILO-KONVENTION NR. 169 AF OPRINDELIGE FOLK
OG STAMMEFOLK I SELVSTÆNDIGE STATER
Vedrørende konventionens artikel 14 ønsker den danske
regering at udtale følgende:
1. I Danmark findes der kun et indfødt folk i konvention nr.**

169's betydning. Det drejer sig om den oprindelige befolkning i Grønland eller Inuit."

- *Artikel 3*

1. Oprindelige folk og stammefolk skal i fuldt mål nyde godt af menneskerettigheder og grundlæggende frihedsrettigheder uden hindring eller diskrimination. Bestemmelserne i denne konvention skal finde anvendelse uden diskrimination af mandlige og kvindelige medlemmer af disse folk.
2. Der må ikke udøves nogen form for magt eller tvang i strid med de pågældende folks menneskerettigheder og grundlæggende frihedsrettigheder, herunder rettigheder i henhold til denne konvention.

- *Artikel 28*

1. De pågældende folks børn skal, hvor det er praktisk muligt, lære at læse og skrive på deres eget oprindelige sprog eller det sprog, der mest almindeligt anvendes af den gruppe, som de tilhører. Såfremt dette ikke er muligt, skal de kompetente myndigheder konsultere disse folk med henblik på at vedtage foranstaltninger for at opfylde denne målsætning.
2. Der skal træffes foranstaltninger med henblik på at sikre, at disse folk opnår mulighed for at kunne udtrykke sig flydende på det nationale sprog eller et af landets officielle sprog.
3. Der skal træffes foranstaltninger med henblik på at bevare og fremme udvikling og anvendelse af de pågældende oprindelige folks sprog.

- *Artikel 29*

Det skal være et mål for undervisning af disse folk at bibringe dem generel viden og færdigheder, som vil hjælpe de pågældende folks børn til at deltage fuldt ud og på lige fod både inden for deres eget samfund og inden for det nationale samfund.

FN har defineret Oprindelige Folk som en gruppe, der: (https://www.un.org/esa/socdev/unpfii/documents/5session_factsheet1.pdf)

"I betragtning af oprindelige folks mangfoldighed er en officiel definition af "oprindelige" ikke blevet vedtaget i FN. I stedet har FN udviklet en moderne forståelse af dette udtryk baseret på følgende:

- Selvidentifikation som oprindelige folk på individuelt niveau og accepteret af samfundet som deres medlem
- Historisk kontinuitet med prækoloniale og/eller præ-bosættersamfund

- Stærk forbindelse til territorier og omgivende naturressourcer
- Distinkte sociale, økonomiske eller politiske systemer
- Særskilt sprog, kultur og tro
- Danner ikke-dominerende grupper i samfundet
- Beslutter sig for at bevare og reproducere deres forfædres miljøer og systemer som særskilte folk og samfund"

FN's Deklaration om Oprindelige Folks Rettigheder (FN

2007, <https://www.un.org/development/desa/indigenouspeoples/declaration-on-the-rights-of-indigenous-peoples/previous-updates.html>):

- Artikel 2
Oprindelige folk og enkeltpersoner er frie og lige i forhold til andre folk og enkeltpersoner og har ret til ikke at være udsat for nogen form for diskrimination i forbindelse med udøvelsen af deres rettigheder og især i relation til dem, der er baseret på oprindelige folks oprindelse eller identitet.
- Artikel 8
 1. Oprindelige folk og enkeltpersoner har ret til ikke at blive udsat for tvunget assimilation eller ødelæggelse af deres kultur.
 2. Stater skal etablere effektive mekanismer til forebyggelse og afhjælpning af:
 1. Enhver handling, der har det formål eller den virkning at berøve dem deres integritet som særegne folk eller deres kulturelle værdier eller etniske identiteter;
 2. Enhver handling, der har det formål eller den virkning at berøve dem deres landområder, territorier eller ressourcer;
 3. Enhver form for tvunget befolkningsflytning, der har det formål eller den virkning at krænke eller underminere nogen af deres rettigheder;
 4. Enhver form for tvunget assimilation eller integration;
 5. Enhver form for propaganda udformet til fremme af eller tilskyndelse til race eller etnisk diskrimination rettet mod dem.
- Artikel 15
 1. Oprindelige folk har ret til den i deres kultur iboende værdighed og mangfoldighed, traditioner, historier og forhåbninger, der skal afspejles på hensigtsmæssig vis i uddannelse og offentlig information.
 2. Stater skal i samråd og samarbejde med de berørte oprindelige folk træffe effektive foranstaltninger til at bekæmpe fordomme og afskaffe diskrimination, og skal fremme tolerance, forståelse og gode relationer mellem oprindelige folk og alle andre dele af samfundet.
- Artikel 21
 1. Oprindelige folk har uden diskrimination ret til forbedring af deres økonomiske og sociale forhold inklusive blandt andet på områder som uddannelse, beskæftigelse, erhvervsuddannelse og omskoling, boliger, hygiejne, sundhed og bistandshjælp.

2. Staterne skal træffe effektive foranstaltninger og, hvor relevant, særlige foranstaltninger til sikring af fortsat forbedring af deres økonomiske og sociale forhold. Der skal rettes særlig opmærksomhed mod rettigheder og særlige behov hos oprindelige folks ældre, kvinder, unge, børn og personer med handicap.
- Artikel 22
 1. Der skal rettes særlig opmærksomhed mod rettigheder og særlige behov hos oprindelige folks ældre, kvinder, unge, børn og personer med handicap i forbindelse med implementering af denne deklARATION.
 2. Staterne skal i samarbejde med oprindelige folk træffe foranstaltninger til at sikre, at kvinder og børn tilhørende oprindelige folk nyder fuld beskyttelse mod alle former for vold og diskrimination.
 - Artikel 23

Oprindelige folk har ret til at fastlægge og udvikle prioriteter og strategier til udøvelse af deres ret til udvikling. Oprindelige folk har især ret til at blive inddraget aktivt i udvikling og fastlæggelse af sundheds, bolig og andre økonomiske og sociale programmer, der berører dem, og i størst muligt omfang at administrere sådanne programmer via deres egne institutioner.
 - Artikel 32
 1. Oprindelige folk har ret til at fastlægge og udvikle prioriteter og strategier for udvikling og anvendelse af deres landområder eller territorier og andre ressourcer.
 2. Staterne skal konsultere og i god tro samarbejde med de berørte oprindelige folk via deres egne repræsentative institutioner for at indhente deres frie og informerede samtykke forud for godkendelse af ethvert projekt, der berører deres landområder eller territorier og andre ressourcer, især i forbindelse med udvikling, anvendelse eller udvinding af mineraler, vand eller andre ressourcer.
 3. Staterne skal etablere effektive mekanismer til retfærdig og rimelig afhjælpning for sådanne evt. aktiviteter, og der skal træffes relevante foranstaltninger for at afbøde negativ miljømæssig, økonomisk, social, kulturel eller åndelig indvirkning.

FN's Deklaration om Rettighederne for Personer, tilhørende Nationale eller Etniske, Religiøse og Sproglige Minoriteter (FN 1992, <https://www.ohchr.org/en/instruments-mechanisms/instruments/declaration-rights-persons-belonging-national-or-ethnic>):

- Artikel 1
 1. Stater skal beskytte eksistensen og den nationale eller etniske, kulturelle, religiøse og sproglige identitet af minoriteter inden for deres respektive territorier og skal fremme betingelser for fremme af denne identitet.
 2. Stater skal vedtage passende lovgivningsmæssige og andre foranstaltninger for at nå disse mål.
- Artikel 2
 1. Personer, der tilhører nationale eller etniske, religiøse og sproglige minoriteter (i det følgende benævnt personer, der tilhører minoriteter) har ret til at nyde deres egen kultur, bekende sig til og udøve deres egen religion og bruge deres eget sprog både privat og offentligt, frit og uden indblanding eller nogen form for diskrimination.

2. Personer, der tilhører minoriteter, har ret til at deltage effektivt i det kulturelle, religiøse, sociale, økonomiske og offentlige liv.
 3. Personer, der tilhører mindretal, har ret til at deltage effektivt i beslutninger på nationalt og, hvor det er relevant, regionalt plan vedrørende det mindretal, de tilhører, eller de regioner, de bor i, på en måde, der ikke er uforenelig med national lovgivning.
 4. Personer, der tilhører minoriteter, har ret til at oprette og opretholde deres egne foreninger.
 5. Personer, der tilhører mindretal, har ret til uden forskelsbehandling at etablere og opretholde frie og fredelige kontakter med andre medlemmer af deres gruppe og med personer, der tilhører andre minoriteter, samt kontakter på tværs af grænserne med borgere fra andre stater, som de er i familie med. af nationale eller etniske, religiøse eller sproglige bånd.
- Artikel 3
 1. Personer, der tilhører minoriteter, kan udøve deres rettigheder, herunder dem, der er anført i denne erklæring, individuelt såvel som i fællesskab med andre medlemmer af deres gruppe, uden nogen form for forskelsbehandling.
 2. Der må ikke medføre nogen ulempe for nogen person, der tilhører en minoritet, som følge af udøvelsen eller ikke-udøvelsen af de rettigheder, der er anført i denne erklæring.
 - Artikel 4
 1. Stater skal træffe foranstaltninger, hvor det er nødvendigt, for at sikre, at personer, der tilhører mindretal, fuldt ud og effektivt kan udøve alle deres menneskerettigheder og grundlæggende frihedsrettigheder uden nogen form for forskelsbehandling og i fuld lighed for loven.
 2. Stater skal træffe foranstaltninger til at skabe gunstige betingelser for at give personer, der tilhører mindretal, mulighed for at udtrykke deres karakteristika og udvikle deres kultur, sprog, religion, traditioner og skikke, undtagen hvor specifik praksis er i strid med national lovgivning og i modstrid med internationale standarder.
 3. Stater bør træffe passende foranstaltninger, således at personer, der tilhører minoriteter, så vidt muligt kan have tilstrækkelige muligheder for at lære deres modersmål eller at få undervisning i deres modersmål.
 4. Stater bør, hvor det er relevant, træffe foranstaltninger på uddannelsesområdet for at fremme kendskabet til de mindretals historie, traditioner, sprog og kultur, der eksisterer på deres territorium. Personer, der tilhører minoriteter, bør have tilstrækkelige muligheder for at opnå viden om samfundet som helhed.
 5. Stater bør overveje passende foranstaltninger, således at personer, der tilhører mindretal, kan deltage fuldt ud i den økonomiske fremgang og udvikling i deres land.

Ikinngutinnarsumik Inuulluaqqusilluta / Venlig hilsen

Michael S. Bro

Permanent Participant Youth Focal Point at the Arctic Councils Indigenous Youth-network

Inuit Circumpolar Council Greenland (ICC)



Kálanguak Absalonsen

Formand

Ilisimasavut



Bilag:

- Bekendtgørelsen af ILO-konvention nr. 169 (Retsinformation 1997, <https://www.retsinformation.dk/eli/ltc/1997/97>)
- FN's Deklaration om Oprindelige Folks Rettigheder (FN 2007, https://www.un.org/esa/socdev/unpfii/documents/DRIPS_danish.pdf)
- Børnekonventionen (<https://www.retsinformation.dk/eli/ltc/1992/6>)
- Lov om straf for folkedrab (Retsinformation 1955, <https://www.retsinformation.dk/eli/lta/1955/132>)
- Testning af forældrekompetencer hos grønlandere i Danmark (<https://menneskeret.dk/udgivelser/testning-foraeldrekompetencer-groenlaendere-danmark>)
- Ligebehandling af Grønlandere i Danmark (Institut for Menneskerettigheder 2015, <https://menneskeret.dk/udgivelser/ligebehandling-groenlaendere-danmark>)
- Grønlandere i Danmark (VIVE 2015, <https://www.vive.dk/da/soeg/?text=grønlandere&limit=20&offset=0>)
- Opdatering af analyser af grønlanderes beskæftigelsesforhold i Danmark (VIVE 2018, <https://www.vive.dk/da/udgivelser/opdatering-af-analyser-af-groenlaenderes-beskaeftigelsesforhold-i-danmark-8323/>)
- FN's Deklaration om Rettighederne for Personer, tilhørende Nationale eller Etniske, Religiøse og Sproglige Minoriteter (FN 1992, <https://www.ohchr.org/en/instruments-mechanisms/instruments/declaration-rights-persons-belonging-national-or-ethnic>)
- Hvem er Oprindelige Folk (FN Factsheet, https://www.un.org/esa/socdev/unpfii/documents/5session_factsheet1.pdf)
- Council of the European Union Council Conclusions on Indigenous Peoples (<https://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-8814-2017-INIT/en/pdf>)

- Declaration by the High Representative, Federica Mogherini, on behalf of the European Union on the occasion of the International (<https://www.consilium.europa.eu/en/press/press-releases/2017/08/08/hr-indigenous-peoples/pdf>)

Få nyt om høringer

> Abonnér



Udtalelse fra Kgs. Enghave Lokaludvalg til forslag til handlingsplan mod racisme mv.

Kgs. Enghave Lokaludvalg hilser 'Handleplanen mod racisme, etnisk diskrimination og hadforbrydelser' velkommen. Lokaludvalget finder, at det er en god handlingsplan, der forholder sig til den strukturelle racisme i København.

Lokaludvalget har ikke foretaget Københavnerinddragelse på grund af den korte høringsfrist.

Kgs. Enghave Lokaludvalg vil gerne inddrages i lokale tiltag mod racisme, etnisk diskrimination og hadforbrydelser i Sydhavnen.

Venlig hilsen

Joan Røge

Forperson for Kgs. Enghave Lokaludvalg.

30. januar 2023

Sagsnummer
2023-0025184

Dokumentnummer
2023-0025184-1

Sekretariatet for Vesterbro og
Kgs. Enghave Lokaludvalg
Lyrskovgade 4
1758 København V

EAN-nummer
5798009800473

www.kk.dk/lokaludvalg

Københavns Kommune
Beskæftigelses- og
Integrationsforvaltningen

Dato: 27. januar 2023
J.nr.: 0100-10162-00195-22
Sagsbehandler: SOS

KØBENHAVNS POLITI

Juridisk afdeling
Politigården
1567 København V

Sendt til:

h33t@kk.dk og bm62@kk.dk

Direkte: 24 49 59 81

Mail: sos003@politi.dk

Høring vedrørende Københavns Kommunes kommende handleplan mod racisme, etnisk diskrimination og hadforbrydelser

Ved e-mail af 20. december 2022 har Københavns Kommune, Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen, anmodet Københavns Politi om, at fremkomme med eventuelle bemærkninger til udkast til Københavns Kommunes kommende handleplan mod racisme, etnisk diskrimination og hadforbrydelser.

Københavns Politi skal i den anledning bemærke, at politikredsen til den på side 10 oplyste indsats vedrørende 'Relancering af Charter for et fair natteliv (Oslo-model mod diskrimination) og understøttelse af Københavns Nattelivsudvalgs opgaver (KFU)' vil foreslå, at politikredsen inddrages i arbejdet, således at det koordineres med politikredsens Trygt Nattelivs indsats.

Københavns Politi skal endvidere bemærke, at politikredsen til den på side 11 oplyste indsats vedrørende 'Kampagne om forebyggelse af racisme, diskrimination og hadforbrydelser (BIU)' gerne vil stå til rådighed og indgå i et samarbejde med Københavns Kommune herom, såfremt indsatsen opnår finansiering ved kommunens kommende budgetforhandlinger. Politikredsen kan oplyse, at politikredsens afdeling for borgernær kriminalitet løbende monitorer hadforbrydelser for at indsamle og udbrede viden herom i bl.a. forebyggende øjemed.

Med venlig hilsen

Søren Thomassen
chefpolitiinspektør



Side 2



LGBT Asylums hørings svar til udkast til Københavns Kommunes handleplan mod racisme, etnisk diskrimination og hadforbrydelser

Som en af de organisationer, der har deltaget i følgegruppen for handleplanen mod racisme, etnisk diskrimination og hadforbrydelser, takker vi for denne mulighed for at indgive hørings svar til udkastet.

Vi synes, at handleplanens fokusområder beskriver de problemstillinger, LGBT Asylums målgruppe af LGBT+ asylansøgere og flygtninge oplever generelt og i forbindelse med besøg og ophold i hovedstaden. Gruppen er som helhed påvirket af den diskrimination, der foregår i det offentlige rum, og problemstillingerne indenfor foreningslivet og på arbejdsmarkedet rammer *direkte* de flygtninge, der boligplaceres i København, og dermed også *indirekte* LGBT+ asylansøgere, idet en andel heraf opnår ophold i Danmark og boligplaceres i København.

Derfor er vi også glade for at se, at handleplanen har særligt fokus på multipel diskrimination, som i vores målgruppes tilfælde især drejer sig om diskrimination på baggrund af etnicitet, race, hudfarve, religion og tro, i kombination med – specifikt for denne målgruppe – diskrimination på baggrund af den særlige udsathed som **flygtningestatus samt kønsudtryk og/eller seksualitet** giver. Vi arbejder netop med afsæt i den københavnske kontekst, idet størstedelen af foreningens aktiviteter finder fysisk sted her, og størstedelen af vores medlemmer på sigt ønsker at bosætte sig her, grundet det store LGBT+ miljø, hovedstaden tilbyder, og de generelt gode muligheder, byen i kraft af sin størrelse giver for at indgå som del af et socialt fællesskab i eller uden for miljøet.

Vi mener, at vi med afsæt i vores arbejde med at give LGBT+ flygtninge redskaber til at forebygge og håndtere diskrimination i det offentlige rum, og for at nedbryde de barrierer, man som LGBT+ flygtning kan opleve på sin vej ind i foreningslivet og på arbejdsmarkedet, netop bidrager til at udmønte kommunens handleplan, og vil derfor også foreslå, at der afsættes midler til at sikre, at arbejdet kan fortsætte og fremtidssikres, konkret gennem etableringen af et værested for LGBT+ flygtninge i København.

Foreningslivet og arbejdsmarkedet

Vi giver hvert år ca. 100 LGBT+ flygtninge et trygt fællesskab, hvor de kan være sig selv, opbygge nye relationer og spejle sig i erfaringer fra andre LGBT+ personer. For mange bliver dette også indgangen til det danske arbejdsmarked og foreningsliv. Alle flygtninge, der ønsker at deltage i LGBT Asylums aktiviteter, får tildelt to frivillige kontaktpersoner, som de har løbende sparring med, og som er det sociale bindeled til positive fællesskaber i og uden for organisationen. Mindst en gang om måneden samles vores medlemmer til arrangementer i København med undervisning i temaer som diskrimination, seksuel sundhed, tro og religion eller familie og ensomhed, i samarbejde med faste samarbejdspartnere som AIDS-Fondet, Copenhagen Pride og MIX Copenhagen. Tre gange årligt arrangerer vi weekendture på danske skolekolonier, med workshops, sport og socialt samvær. Vi og vores medlemmer deltager hvert år aktivt i Winter Pride Week og Copenhagen Pride Week. Derudover afholder vi community dinners og andre fælles aktiviteter for målgruppen.

Det offentlige rum (nattelivet og offentlig transport)

Gennem vores psykosociale indsatser arbejder vi målrettet for at forebygge racisme, etnisk diskrimination og hadforbrydelser allerede fra asylfasen og fortsat efter, at en LGBT+ flygtning får opholdstilladelse. Gennem vores psykosociale netværk har vi mulighed for at reagere, når vi hører om diskrimination, racisme eller hadforbrydelser fra vores medlemmer. Vi tilbyder i disse tilfælde støtte og omsorg for de berørte, og involverer relevante ressourcepersoner, organisationer og myndigheder. Som forening med fokus på trivsel og integration bidrager vi yderligere med at skabe gode relationer til nattelivets aktører og aktører på arbejdsmarkedet, for at skabe bevidsthed om den særlige type af multiple diskrimination, vores medlemmer desværre ofte møder, og for at hjælpe målgruppen bredt set med at føle sig sikre og velkomne der hvor de færdes.

Forslag til indsats under handleplanen: 300.000 kr. årligt til værested for LGBT+ flygtninge i København

For at kunne bibeholde og fremtidssikre vores psykosociale netværksindsats har vi i LGBT Asylum brug for et værested. Aktuelt deler vi kontor med Copenhagen Pride i en tidsbegrænset periode, men her er der desværre ikke plads til at gennemføre vores psykosociale netværksaktiviteter, en tryk, diskret og fortrolig rådgivning, og de møder, der er nødvendige at gennemføre for, at vores frivillige kan udføre deres nødvendige aktiviteter til støtte for målgruppen. Derudover har vi også udfordringer med sikkerheden, idet kontoret er et lokale i stueplan med store vinduespartier ud til gaden. I sommeren 2022 var der hærværk mod kontoret, og dette har skabt utryghed for vores brugere.

Vi håber derfor at kunne få et værested, der kan danne ramme om vores rådgivning og psykosociale netværksaktiviteter, og som kan sikre tryk, diskretion og fortrolighed for brugerne og styrke deres oplevelse af sammenhold og fællesskab som del af en forening, snarere end som gæster hos en anden organisation. Vi vil bruge værestedet til den individuelle (åben såvel som planlagt) rådgivning til LGBT+ asylansøgere og flygtninge samt til de fælles aktiviteter, vi afholder minimum en gang om måneden for hele gruppen.

Et eget værested for målgruppen vil derudover give en længe efterspurgt mulighed for at tilbyde et åbent foreningsrum for brugerne, hvor de også selv har mulighed for at tage initiativ til aktiviteter, såsom spille- og filmaftener, fredagscaféer, oplæg, samtalegrupper, supervision og workshops.

Værestedet vil desuden rumme kontorpladser til LGBT Asylums ansatte. Værestedet vil blive understøttet af LGBT Asylums community organiser.

I skrivende stund har vi fundet et ledigt lejemål, som ligger lige mellem Copenhagen Pride og LGBT+ Danmark, AIDS-Fondet og Checkpoint. Det er en høj kælder, som rummer alle de faciliteter, vi har behov for, for at sikre et bæredygtigt værested i mange år frem. Det lever op til vores kriterier for diskretion, sikkerhed og tryk – og det bringer os tæt på både Copenhagen Pride, LGBT+ Danmark og AIDS-Fondet, som vi har et stærkt og kontinuerligt samarbejde med.

Vi håber på denne baggrund, at de relevante politiske udvalg og Borgerrepræsentationen vil tage vores forslag i betragtning, og at de ligesom os kan se perspektiverne i, at Københavns Kommune som del af sin indsats mod racisme, etnisk diskrimination og hadforbrydelser bliver vært for det første værested i Danmark for LGBT+ flygtninge.

Mellemfolkeligt Samvirke. Høringssvar til 'Udkast til Københavns Kommunes Handleplan mod racisme, etnisk diskrimination og hadforbrydelser'

Mellemfolkeligt Samvirke takker for muligheden for at indgive høringssvar på Københavns Kommunes udkast på "Handleplan mod racisme, etnisk diskrimination og hadforbrydelser".

Vi anerkender det gode initiativ med handleplanen samt det store arbejde bag udkastet. Vi har generelt sat pris på en inddragende proces og at være en del af den nævnte følgegruppe. Det er prisværdigt at handleplanen nævner flere områder i samfundet, såsom arbejdsmarked mm. hvor der skal gøres en indsats. Netop de områder er også af høj prioritet for os og andre gode kræfter, der står bag et fælles bud på handleplan mod racisme. [Link](#) og [Link](#). Vi anbefaler Københavns Kommune at lade sig inspirere af data om racisme og diskrimination, samt anbefalinger vi har på områderne.

Vi har følgende bemærkninger til udkastet:

- Det er kærkomment med de mange ambitioner for at bekæmpe racisme, diskrimination og hadforbrydelser i København. Men med det momentum havde det været prisværdigt med et større rådighedsbeløb end 4.05 mio. kr. til gennemførsel af indsatser i 2023. Så havde det været muligt med flere af de listede indsatser, der mangler finansiering. Vi opfordrer til at der afsættes flere midler til flere initiativer både i og efter 2023.
- I forlængelse heraf vil vi på det kraftigste opfordre til at der findes finansiering til især de to første forslag af listede mulige initiativer. Etablering af aktivitetspulje til støtte af civilsamfundsaktiviteter mod racisme, diskrimination og hadforbrydelser samt faste møder i følgegruppen. Det er helt afgørende at inddrage civilsamfundet så meget som muligt, da vi arbejder direkte med målgrupper, der oftest er udsat for racisme samt at vi som organisationer kan løfte stemmer for dem, som ikke har ressourcer til selv at stå frem.
- Mellemfolkeligt Samvirke har god erfaring med undervisningstilbud om forebyggelse af racisme og diskrimination under "Åben Skole" og stiller os derfor meget gerne til rådighed for dette mulige fremtidige initiativ.
- Det er presserende at italesætte det manglende fokus på Inuit borgere. Det er et blindspot for kommunen og vi opfordrer til at I finder inspiration fra de to høringssvar fra henholdsvis Ilisimasavut og ICC Greenland.
- Generelt savner vi oplysning om, hvordan Københavns Kommune vil nå ud til alle, der kan være ofre for racisme, diskrimination og hadforbrydelser. Med Verdensmålene har Danmark og Københavns Kommune med henholdsvis en national og kommunal handleplan for Verdensmålene lovet at sikre *leave no one behind* som indebærer at de mest oversete og marginaliserede skal forrest i den bæredygtige udvikling, som også indebærer bekæmpelse af racisme og diskrimination. Vi opfordrer til at I med handleplanen medtænker at nå nogle af de mest udsatte (fx uregistrerede hjemløse migranter, menneskehandlede og LGBT+ asylansøgere) samt sikre at de bliver oplyste om rettigheder og initiativer på eget sprog.
- Vi opfordrer til en styrket monitorering for at sikre bedst mulige resultater. For det første bør følgegruppen indgå i den årlige status på lige fod med referencegruppens fagudvalg. For det andet efterspørger vi flere klare mål og milepæle for implementering af handleplanen. For det tredje bør fremgå succeskriterier og visioner for hvordan et racismefrit København ser ud, så der sikres at tiltag og handlinger bidrager direkte i den retning.

Tak for muligheden for at indgive høringssvar. Vi er naturligvis til rådighed for videre dialog, samarbejde og i hvad det end kræver for at gøre København til en racismefri hovedstad.



Høringsvar: Handleplan mod racisme, etnisk diskrimination og hadforbrydelser

Nørrebro Lokaludvalg takker for muligheden for at kommentere på udkast til kommunens handleplan mod racisme, etnisk diskrimination og hadforbrydelser.

Nørrebro Lokaludvalg bifalder, at København som mangfoldig og divers metropol får en handleplan mod racisme, etnisk diskrimination og hadforbrydelser, og dermed sikrer, at vi kan vedligeholde og udvikle København, som en by med plads til alle.

Nørrebro Lokaludvalg har følgende kommentarer:

- Handleplanen rummer relevante fokusområder for indsatsen, ligesom planen oplister ni konkrete tiltag, der skal gennemføres i 2023. Dette er positivt, men samtidig vil Nørrebro Lokaludvalg understrege, at det vil være hensigtsmæssigt, at der opstilles klare og konkrete mål og målsætninger både for fokusområder og tiltag, således at det ville være muligt at følge udviklingen og implementeringen af handleplanen.
- Handleplanens fokus på inddragelse af foreningsliv og civilsamfund er afgørende, og bør i lyset af VIVEs Fællesskabsmåling (dec. 2022), der viser, at 3 ud af 10 af de borgere, der er mest marginaliserede i vores samfund, er minoritetsetniske danskere, opprioriteres.

Således bør handleplanen komme med konkrete anbefalinger til, hvordan vi i København, skaber endnu flere inkluderende fællesskaber, hvor ingen efterlades udenfor. Nørrebro Lokaludvalg vil henstille til, at foreningsliv og civilsamfund i videst muligt omfang involveres i arbejdet.

Venlig hilsen
Mogens Petersen
Forperson

1. februar 2023

Sagsnummer
2023-0042900

Dokumentnummer
2023-0042900-1

Sagsbehandler
Jan Malinowski

NØRREBRO
LOKALUDVALG

Sekretariatet for Nørrebro
Lokaludvalg
Nørrebrogade 208
2200 København N

EAN-nummer
5798009800466

HØRINGSSVAR VEDRØRENDE UDKAST TIL HANDLEPLAN MOD RACISME, ETNISK DISKRIMINATION OG HADFORBRYDELSER

OPRETTET

18. januar 2023

SVARNUMMER

3

INDSENDT AF

Klaudia Petersen

VIRKSOMHED / ORGANISATION

Qivittoq

POSTNR.

4000

BY

Roskilde

HØRINGSSVAR

Inuit er spøgelse i det danske kongerige

Inuit er ikke inkluderet blandt de beskyttede etnisk minoritetsgrupper, de får ikke modersmålsundervisning, så børnene mister deres sprog og relation til deres inuitssproget familie, de ting i sig selv fører til splittelse i mennesket.

På papir er inuit gjort til danskere, og står stadig som danskere i passet som danske statsborgere, men alle ved jo at inuit ikke er danskere.

Den danske stat har for at beholde kolonien gjort inuit til danskere for at narrer FN, så de kunne beholde deres koloni.

Og når det kommer til færøerne så står der færøisk-dansk på den færøiske pas, men ikke ifht inuit, hvorfor mon?

Så at inuit lever som identitetsflygtige eksistenser, der drukner deres eksistens i sociale problemer, kan ikke komme bag på nogen.

Og medmindre kommunen vil anerkende dette så kommer kommunen ikke bugt med at få skabt et bæredygtigt liv for inuit, hverken på arbejdspladser eller alm liv.

Inuit oplever ofte racistiske nedlædning som ikke får konsekvens, fordi de ingen beskyttelse har, som oprindelig folk, trods Danmark har underskrevet UNDRIP samt ILO 169.

Inuit har under koloniseringen mistet meget og især omkring egen identitet. Og det giver udslag i de problemstillinger som kommunen også ser.

Inuit inkluderes ikke i minoritetsgrupper trods at de repræsenterer en stor befolkningsgruppe som er udsat pga de er undertrykket i det såkaldte rigs"fælleskab".

Mange inuit flytter/flygter fra Nunarput (koloniseret kaldet Grønland) til kbh fordi Nunarput er hærget af dansk herredømme i form af virksomheder som ledes på danske præmisser.

Mange inuit bliver fyret og blacklistet hvis de har ytret dansker-kritisk eller er "for" tro mod egen kultur og identitet.

Mange har ikke kunne klarer sig igennem systemet hverken i Nunarput og ender i DK hvor udfordringerne ikke bliver lettere.

Inuits rettigheder som oprindelig folk bliver ikke imødekommet, trods at den danske stat herunder, hvor kommunen tilhører, og har mange udsatte inuit som borgere i kommunen.

Så jeg vil opfordrer jer til at have fokus på inuit og deres rettigheder.

Mvh

Klaudia Petersen
ejer af virksomheden Qivittoq.

Få nyt om høringer

> [Abonnér](#)



SOS Racisme
 Nørre Allé 7
 2200 København N.
sos@sosracisme.dk
www.sosracisme.dk

Høringsvar fra SOS Racisme på Københavns Kommune om Udkast til Københavns Kommunes "Handleplan mod racisme, etnisk diskrimination og hadforbrydelser"

30. januar 2023

SOS Racisme takker for det tilsendte udkast til Københavns Kommunes "Handleplan mod racisme, etnisk diskrimination og hadforbrydelser".

Generelt

Først og fremmest er vi i SOS Racisme glade og meget taknemmelige for, at Københavns Kommune har vedtaget og udarbejdet et udkast til en handleplan mod racisme!

Vi er også glade for den måde, processen er gennemført på! At man starter med at bede om input fra minoritetsforeninger og religiøse foreninger, foreninger for menneskerettigheder og ligebehandling, og imod racisme og hadforbrydelser, andre NGO'er på området, og institutioner, der har med racediskrimination at gøre. At man har sørget for at få mange med, først ved et møde med inviterede foreninger, og siden ved et åbent møde, også for borgere i almindelighed.

Vi er glade for, at kommunen har sat penge af til at gennemføre det udkast, der foreligger nu. Vi synes det er en stor styrke, at en enstemmig Borgerrepræsentation har vedtaget, at der skal udarbejdes og gennemføres en handleplan på området.

Vi kunne ønske at man på landsplan havde været lige så langt fremme som København. Men vi har desværre endnu ikke set noget udkast til en National handlingsplan mod racisme og diskrimination, ligesom den ikke er nævnt i det nye Regeringsgrundlag for SVM. Da der var aftalt et beløb for 2022, og da der er sat penge af til den på Finansloven for 2023-2025, må vi jo fortsat gå ud fra, at den bliver til noget, selv om vi ikke har fået noget at vide om det.

Derfor vil vi også bede Borgerrepræsentationen i Københavns Kommune om at presse på for, at der kommer en national handlingsplan mod racisme, som det er vedtaget at udarbejde. Den skulle - efter input fra NGO'er d. 21. juni 2022 have været skrevet sammen i udkast og sendt til intern høring i relevante ministerier i eftersommeren 2022, og derefter med relevante ændringer skulle planen korrigeres i Justitsministeriet og sendes til politikerne bag Finansloven for 2022, idet de penge, der skulle bruges på den, var penge der var sat af i Finanslovsaftalen for 2022, - og derpå skulle den offentliggøres. Vi har imidlertid ikke hørt mere om den efter Folketingsvalget. Og vi vil

være meget glade, hvis BR – og enkeltpersoner i kommunen eller i BR vil bede landspolitikerne, om at indfri deres løfte om en national handlingsplan mod racisme.

For ingen kan være i tvivl om, at racisme og forskelsbehandling i Danmark er vokset siden 2000, og Danmark har da også set mange klagesager hos CERD og fået flere domme imod sin lovgivning og sin administration heraf lovgivningen ved Menneskerettighedsdomstolen. Forskelsbehandlingen på grund af religion og etnicitet, efter herkomst, og mishandlingen af afviste asylansøgere, der ikke tør rejse tilbage, har i mange år skyldtes og været forstærket af politikernes retorik og lovgivning. Selv om vi i dag har dansk lovgivning mod racediskrimination, brydes også denne lovgivning af diskriminerende love – især i forbindelse med "ghetto"-pakken og paradigmeskifte-pakken. Den diskrimination, vi ser i Danmark i dag, er enormt ødelæggende både for minoritetsdanskere/folk med rødder i udlandet – som bruges synonymt i stedet for etniske minoriteter i dette svar, og for Danmark. Internationalt har vi set store protester mod koranafbrændinger i denne uge; nationalt, har udelukkelse af minoritetsdanskere ved de store pressekonferencer og manglende oversættelser af de vigtigste tiltag til andre sprog end tegnsprog og engelsk betydet, at man lod en stor del af gruppen i stikken i starten af Corona-epidemien. Det har ført til mistillid til danske autoriteter og manglende forståelse af pandemiens alvor hos mange minoritetsdanskere. Også lokalt har diskriminationen af minoritetsdanskere og udlændinge betydet, at majoritetsbefolkningens tolerance over for hadtale og hadforbrydelser er vokset. For når landspolitikere taler udlændinge og minoriteter ned, er der vel frit spil til selv at tale dem ned?

Derfor går en del af bekæmpelsen af racisme i dagens Danmark også ud på at afskaffe de mest diskriminerende love og erstatte dem med lovgivning der respekterer enhver, uanset herkomst, hudfarve, nationalitet, sprog og religion, og som opfylder menneskerettighederne. Og sætte sig imod nye diskriminerende og symbolpolitiske udlændingelove, som - med nogle lovgiveres egne ord - er skøre og formålsløse i Danmark, og til gene for minoritetsdanskerne.

Som fx. en nylig sag, hvor en udenlandsk læge blev sendt hjem af sin arbejdsgiver, fordi han havde fået job på et hospital i Region Hovedstaden og ikke i Region Sjælland, og således var ansat og arbejdede under samme arbejdsgiver, som hans kone gjorde. Hun var også læge og arbejdede 40 km. fra mandens hospital under Region Hovedstaden.

Tolkeloven bryder dels princippet om ligebehandling i det danske sundhedsvæsen, dels gør den behandlingen af patienter mere usikker, besværlig og dyr, og koster megen tid for personalet. Ofte må man indlægge en patient for at sikre sig, at hun/han forstår, hvad behandlingen går ud på, og holder fast i den. Det er vist ved en tidligere tolkelov, at bortfald af muligheden for gratis tolk i sundhedsvæsenet udover ved akutte situationer eller til børn, har givet store økonomiske problemer for sygehusejerne. Derfor var det en kvalificeret symbolpolitisk dumhed, da Folketinget vedtog en lov med høje gebyrer for brug af tolk i sundheds- og socialvæsenet.

Derfor håber vi også, at politikere i Københavns Kommune vil bede landspolitikerne om at tage de mange diskriminerende love op til revision og afskaffe dem.

Vores opfattelse er dog, at selv om vi støder på fremmedfrygt, islamofobi og racisme i København, er den måske lidt mindre udbredt i befolkningen her end i områder med mindre diversitet. De fleste københavnere kender folk eller er venner med nogle af anden etnicitet end deres egen. Og mange har gået i skole med minoritetsdanskere, eller er nabo med minoritetsdanskere.

SOS Racisme er helt enige i de forudsætninger og værdier og formål, der er nævnt i forord og indledning i Københavns Kommunes Handleplan mod racisme, diskrimination og hadforbrydelser, som på side 2 konkluderes: "at København er en by, hvor racisme, diskrimination og hadforbrydelser bekæmpes og hvor etnisk ligebehandling er et grundvilkår." Når det gælder dobbelt diskrimination eller multiple diskriminationsårsager, er vi også enige i afgrænsningen.

Forslag fra SOS Racisme:

Hvad angår den videre proces, støtter vi, som der står på side 11 om - indtil nu - ufinansierede tiltag: *Faste møder i følgegruppe*. Formodentlig koster det ikke meget for Kommunen.

Det er for at processen kan forløbe dynamisk, så der årligt eller midtvejs i forløbet indkaldes til møder/konferencer med de nævnte organisationer, som inkluderer følgegruppen på side 2 og evt. også andre organisationer, om hvor langt man er nået, hvad der er gået godt, og hvor der har været problemer. På den måde kan der sikres forankring og deltagelse hos civilsamfundet, NGO'er, minoritetsorganisationer og relevante institutioner, som også vil kunne videreformidle de indsatser, der har mindsket forskelsbehandling og foreslå nye indsatser.

Fokusområder:

Arbejdsmarkedet og Økonomiudvalget, BIU og ØU

Man vil fremme ligebehandling og modvirke diskrimination i alle led i ansættelsesproceduren.

Det lyder rigtigt; som tiltag, der ydes støtte til i 2023 på side 10, ser det ud som:

- Indsats til forebyggelse af ubevidst diskrimination på arbejdspladser i København (2023: 800.000 kr).
- Udarbejdelse af oplysningsmateriale til ledelse og ansættelsesudvalg på KK's arbejdspladser om håndtering af ubevidst bias,
- Gennemgang af lokale retningslinjer ved krænkende adfærd mhp. håndtering af racisme og diskrimination,
- Tilføjelse af spørgsmål i trivselsundersøgelsen på KK's arbejdspladser om oplevet racisme og diskrimination

For de sidste tre tiltag, ses der ikke at være sat ekstra ressourcer af til det, men merarbejdet kan måske klares fra det interne budget, evt. med konsulentbistand?

SOS Racisme mener:

Det er alt sammen forslag, som SOS Racisme kan støtte.

Vi mener dog at det også har være på tale at "blinde" ansøgninger, dvs. at udstrege ord i dem, der kan have at gøre med fødeland, statsborgerskab, religion, navn, evt. steder for hvor man har arbejdet eller taget eksamen. Det er ikke nævnt som et selvstændigt punkt her, men vi vil foreslå, at man – måske igen prøver det af. Vi har hørt om en tidligere afprøvning, hvor der alligevel dukkede ord op i ansøgningen, som gjorde, at man deraf kunne se, om den pågældende havde boet i Danmark altid, eller måske havde taget en eksamen i fx Kenya. Hvis man vil afprøve det igen med blindede ansøgninger, skal der nok i selve ansøgningsskemaet eller i jobopslaget advares mod at skrive noget, der kan fortælle om, hvor man kommer fra, hvis det er uden for Danmark. Så kan folk medbringe deres eksamensbeviser eller kopier heraf ved selve ansættelsessamtalen. Men man kan ikke frasortere en person alene fordi man tænker at vedkommende nok har udenlandsk baggrund og af den grund taler eller skriver dårligt dansk, eller at det vil give vanskeligheder i et ellers udelukkende hvidt dansk team, hvis der kommer én med udenlandske rødder ind i det.

*SOS Racisme forstår desuden, at Københavns Kommune i alt fald tidligere har haft spørgsmål med om fødeland eller statsborgerskabsland i cv'er til målrettede elektroniske ansøgningsformularer, når man søgte job i kommunen. Formålet var dengang, - i alt fald officielt - at man ønskede en forskelligartet personalesammensætning mhp. etnicitet, og som afspejlede befolkningssammensætningen. Men man kan forestille sig at nogle ledelser og ansættelsesudvalg vil bruge oplysningerne til at sortere folk fra med. *Det er formentlig ikke tilladt at kræve disse oplysninger mere, så hvis de stadig findes, bør de tages væk fra formularerne.**

Målrettede forebyggende indsatser i BIU mod racisme, diskrimination og hadforbrydelser

Side 10:

SOS Racisme er enige i at KK bør understøtte de nævnte organisationers arbejde: MINO, Jødisk Informationscenter og Sabaah, samt samarbejdet med Brobyggerne.

Side 11:

En aktivitetspulje til civilsamfundsaktiviteter mod racisme og diskrimination finder vi meget vigtig, og der bør sættes penge af til den.

En kampagne mod racisme, diskrimination og hadforbrydelser er også vigtig, den bør – hvis der findes finansiering til den enten opkobles til aktuelle begivenheder eller til mærkedage - fx Auschwitz-dagen, 27. januar eller FN-dagen mod racisme 21. marts – evt. hele ugen omkring den, eller Krystalnatsarrangementer 9. november. Der kan også afholdes lektioner i skoler med undervisning mod racisme omkring FN-dagen mod racisme – og det kan selvfølgelig også foregå på andre tidspunkter.

SOS Racisme vil gerne være med og bidrage med hjælp til kampagner, vi har i mange år været med til at planlægge og afholde demonstrationer og møder 9. november og 21. marts sammen med andre organisationer.

Opkvalificering af ansatte i nattelivet og offentlig transport m.fl.

*SOS Racisme er enige i dette forslag. Opkvalificeringen bør dog ikke ske med DRC's Guide til adgangskontrol, som mest går ud på at finde en egnet grund til at diskriminere mod personer med anden hudfarve end den vante, for at opfylde restaurationens ønske om en specifik målgruppe; se bilag 2. Der bør lægges vægt på ikke-diskrimination i uddannelsen af dørmænd, som politiet står for, og de bør uddannes korrekt. Se mere under afsnittet om **natteliv**.*

I den offentlige transport er der også video-overvågning, så hvis en person forulempes med racistiske bemærkninger, kan det være optaget på bånd, dvs. der kan ligge bevismateriale dér. Der kan også være videooptagelser på perroner, stationer og i nogle tog. Politi, tog- og busselskaber må have aftaler om, hvordan information om racistiske overgreb og hadtale kan videregives til politiet, og hvad chaufføren og politiet kan og bør gøre, hvis en passager forulempes. Københavns Kommune, tog- og busselskaber, Københavns Politi og evt. nogle organisationer fra følgegruppen kunne måske deltage i sådanne møder.

Uddannelsessektoren, BUU

Vi synes godt om de ikke-finansierede tiltag, i skoler/folkeskoler/ og under Åben skole i Københavns Kommune, der er nævnt på side 11:

-Forsøg med udvikling af strategier eller handleplaner for forebyggelse af diskrimination og racisme i københavnske folkeskoler

SOS Racisme mener, at dette evt. kan samtænkes med skolernes anti-mobningsstrategier. Psykologfagligt Netværk har udviklet tiltag og politikker imod racisme og diskrimination, se <https://www.psykimoddiskrimination.dk/>

-Undervisningstilbud om forebyggelse af diskrimination, racisme og hadforbrydelser under "Åben Skole"

SOS Racisme foreslår:

I det omfang, udgifterne kun er små, kunne man måske begynde i 2023 i det små med undervisning, - fx via Åben Skole eller ved at den enkelte skole kan henvende sig til nogle af de deltagende foreninger i følgegruppen, som kan byde sig til med undervisning om racisme og diskrimination?

Vi har selv været med til at udvikle materialer, der kan bruges i Ungdomsuddannelserne og til dels - i Grundskolens ældste klasser: 8. - 10. klassetrin, se bilag 1. Eller vi vil kunne deltage og undervise på større møder i skolerne i et mindre omfang. Desuden kunne vi - og andre organisationer med samme mål - deltage på Ungdommens Folkemøde, problemet har de sidste år været, at det har været meget dyrt. Sidste år var vi - til en billigere pris - med på Ungdommens Folkemøde på Møn.

Håndtering af diskrimination og ubevidste bias blandt lærere på københavnske grundskoler.

SOS Racisme har tidligere været med til at afholde konferencer på Christiansborg og i Union, Nørre Allé 7, med bl.a. forskere fra Århus Universitet, DPU i Emdrup, om forskelsbehandling og om inkluderende undervisning i Grundskolen.

Vi er sikre på, at nogle af eksperterne dengang vil kunne yde meget til en ikke-diskriminerende og inkluderende undervisning, som baserer sig på, at alle børn kommer med noget værdifuldt, og kan lære og kan udvikle sig. Så lærerne ikke bukkes under med lave forventninger til to-sprogede børn. *Så måske kunne der fx etableres kurser med efterfølgende mulighed for supervision eller efterfølgende arbejdsgrupper eller samtalefora for lærere, der vil bruge en inkluderende tilgang med forventninger og krav til alle børn?*

Psykologfagligt Netværk har ligeledes medlemmer, der har udviklet og arbejdet med tiltag imod racisme og diskrimination, og som kan undervise lærere i det.

Kultur- og fritidsudvalget, KFU

-Model med indgåelse af partnerskaber med udvalgte foreninger, der arbejder med forebyggelse af diskrimination, racisme og hadforbrydelser

Vi kan - udover Brobyggerne - foreslå Psykologfagligt Netværk, Bydelsmødrene, MINO og Baba, hvis disse foreninger selv er interesserede i det, og det ser ud som om, at der allerede skulle være en aftale med MINO? Som vi forstår det, har forslaget mest at gøre med at udbrede foreningslivet mere til etniske minoriteter?

En af de problematikker, der har fået enorm medieomtale, er kommunens svømmehaller: om der kan være enkelt-kabiner, forhæng, eller lignende i omklædningsrum i svømmehaller, så at

bestemte børn og voksne kan få lov til at klæde sig om uset af andre. Det handler vel mere om generthed og blufærdighed, end om ærbarhed og religiøsitet, og gør sig jo også gældende for andre end muslimske kvinder og mænd – fx for personer med store ar, eller som mangler en kropsdel eller ikke ønsker at vise sig nøgne frem. Eller om der kan være timer i en svømmehal, hvor kun kvinder hhv. kun mænd kan svømme, uden der er nogen fra det andet køn i vandet?

I SOS Racisme kan vi ikke se, hvorfor sådanne ting ikke skulle kunne løses ad pragmatisk vej? På samme måde, som det kan lade sig gøre at have svømmehaller åbne til billig pris for udvalgte grupper – fx pensionister - eller hold på tidspunkter, der ikke er så optagne af fx. skolebørn. På den anden side – hvis dette forslag bare vil betyde, at der nu skal vedtages endnu flere skøre symbolpolitiske forslag i Folketinget, i de partier, som vil behandle minoritetsdanskere så dårligt som muligt for at få dem til at rejse ud af landet, - må vi hellere vente til bedre tider!

Nattelivet

- Relancering af Charter for et fair natteliv (Oslo-model mod diskrimination) og understøttelse af Københavns Nattelivsudvalgs opgaver, KFU – 1 million kr. i 2023

SOS Racisme ikke kan se nogen mening med de anførte indsatser. Det er det eneste punkt i Handleplanen, hvor vi er uenige. Samtidig er det et af de vigtigste punkter, fordi diskrimination i nattelivet fylder så meget og ødelægger så meget selvtillid for de unge i deres tilværelse.

Så vidt vi ved går Nattelivsudvalgets opgaver ud på at gøre livet tryggere om natten på udsatte steder med mange barer og diskoteker, men har reelt ikke noget at gøre med diskrimination af minoritetsdanskere og udlændinge i nattelivet, derfor bør det ikke stå på en handleplan mod racisme, men pengene kunne tages fra en anden kasse.

Det er vores indtryk i SOS Racisme, at Stemplet-kampagnen og nattelivs-chartret ikke fik mange diskoteker og barer til at gå væk fra en kvoteordning. Derimod tror vi, at mange in-steder satser på at "kvoten" af personer med formodet ikke-"vestlig" baggrund forbliver så lav som muligt. Det er vores indtryk, at diskriminationen af personer med anden hudfarve er vokset, snarere end mindsket i årenes løb – trods mange store indsatser imod det fra mange sider i København.

Vi har ikke tiltro til, at "Charter for et fair natteliv uden diskrimination" vil virke. Det omtales som Oslo-modellen, men i Oslo har de siden måttet gøre mere end at bero på dette charter. Sidste år blev alkoholbevillingen taget fra en restaurantejer i Oslo i 14 dage, fordi han havde diskrimineret gæster 3 gange. Der kan læses om den prikkelovgivning de har i Oslo og som muliggjorde det, i et overbliknotat fra april 2022 fra Institut for Menneskerettigheder. Link: <https://menneskeret.dk/sites/menneskeret.dk/files/media/document/Bek%C3%A6mpelse%20af%20diskrimination%20i%20nattelivet%2C%20overbliknotat%2C%20april%202022.pdf>

Hvis vi havde sådan en lov, og den blev fulgt, ville man i perioder kunne lukke de steder, der diskriminerede eller havde uofficielle kvoter for personer med mørk hudfarve. Og her kunne den manglende indtjening gøre – snarere end de små godtgørelser og bøder vi har i dag, - at restauranter m.v. stoppede helt med at frasortere folk med mørk hudfarve, fordi de ikke var en del af den ønskede målgruppe. Vi tror, det er den vej, man må gå, når alt andet har vist sig ikke at du

gennem de seneste 25 år i København – trods samarbejde mellem KK, Horesta, DRC, ungdomsuddannelserne og grundskolens ældste klasser, og store investeringer i Stemplek-kampagnen.

Vi kender ikke Horestas politik på området, for den kan man ikke lige tilgå, hvis man ikke er medlem. **Men når vi læser DRC's Guide: Fair adgangskontrol i nattelivet fra Oktober 2022, giver det kuldegysninger, se Bilag 2 eller klik på: <https://www.thehost.dk/wp-content/uploads/2022/11/Guide-til-fair-adgangskontrol-i-nattelivet.pdf>**

SOS Racisme mener, at KK netop ikke burde samarbejde med Horesta og DRC, som jo er brancheorganisationer for de nævnte restauranter, cafeer, barer, diskoteker m.v., hvoraf nogle i alt fald diskriminerer mod personer, der ser ud som om de kommer fra et ikke-”vestligt” land. Det er som ”at sætte ræven til at vogte gæs”. Men i stedet burde KK igen presse på regeringen for at få en effektiv lovgivning på plads, der muliggør alvorlige sanktioner såsom fratagelse af alkoholbevilling eller kæmpestore bøder mod de barer, diskoteker og restauranter, der diskriminerer, fx ved at have indført kvoter for, hvor mange med ikke-”vestlig” baggrund, der må lukkes ind af dørmændene. For branchen gælder det om at få så stor indtjening som muligt. For de unge med ikke-”vestlig” baggrund eller med mørk hudfarve udgør enhver afvisning et kæmpestort nederlag, der siger: du bliver aldrig behandlet som en dansker. Vi ved, at diskrimination går ud over selvværdet – og sundheden. Det går også ud over tilliden til Danmark, og for nogle er det fuldstændig ødelæggende.

SOS Racisme har siden 1997 siddet i et kontaktudvalg med Københavns Politi, de første ca. 15 år med en vicepolitidirektør som repræsentant for ledelsen i Københavns Politi. Det var vores indtryk, at **politiet dengang virkelig forsøgte at gøre noget for at komme diskrimination på diskoteker til livs**, - fx ved præventiv patruljering omkring diskoteket, og gennem en pd-meddelelse (politidirektørens instruks til de ansatte) om, at det var vigtigt at efterforske anmeldelser af oplevet diskrimination. Politiet fik også nogle gange udleveret videooptagelser fra overvågningen af indgangspartiet, hvor der normalt var opsat videokamera – og hvorunder en eventuel afvisning ofte foregik, for at diskoteket ikke senere skulle kunne sige, at der ikke fandtes materiale, der kunne vise, hvad der skete. Vi ved ikke hvor tit der er kameraer dér, eller om man allevegne er gået over til personbårne body-cams hos dørvogterne. Nu er kontaktudvalget overflyttet til den Kriminalpræventive Afdeling, så vi har ikke mere kontakt med politiledelsen. Vores indtryk er, at kun få anmelder afvisninger til politiet, og kun få indsender klager til Ligebehandlingsnævnet, da det tager tid, og mange har det meget dårligt med at være blevet afvist og diskrimineret af diskoteksejerne. Og medmindre de er ledsaget af en person, der uafbrudt går i gang med film- og lydoptagelse af begivenheden, har de svært ved at sikre beviser, og sagen kan ikke færdigbehandles i Ligebehandlingsnævnet, hvis det ender med påstand mod påstand, og en retssag er en stor ting, og det er usikkert, hvordan den ender, men evt. bødesatser er fortsat ret små.

Trods Stemplek-kampagnen, undervisning på ungdomsuddannelser om rettigheder og pligter i nattelivet, store kampagner om ”Nej til diskrimination”, og mange anmeldelser til en hjemmeside, kan vi ikke se, det har hjulpet. SOS Racisme og CEPI gik en nat i 2011 rundt og testede diskrimination ved otte diskoteker i København ved en fælles europæisk test-nat. Ved ét diskotek,

blev en lille gruppe majoritetsdanskere lukket ind, lige efter en gruppe minoritetsdanskere – dvs. etniske minoriteter var blevet afvist.

Københavns Kommune har opfordret tidligere regeringer til at gøre noget effektivt ved sagen. Og SF, RV og Alternativet er hver især kommet med forslag om indsatser, men forslagene stødte på grund. Den socialdemokratiske regering fremsatte inden valget et forslag om at forhøje taksterne for godtgørelser i Ligebehandlingsnævnet i Lov om etnisk ligebehandling fra hhv. 5.000 kr. til 6.667 kr. og fra 10.000 kr. til 13.667 kr. Siden er forslaget vel faldet væk på grund af valget. I SOS Racisme har vi ikke syntes at forslaget gjorde nogen forskel, da bødetaksterne var alt for lave til at afskrække en ejer fra at tillade eller bede dørmændene om kun at lukke en bestemt kvote af ikke-”vestlige” minoriteter ind. Godtgørelserne ville måske være mindre, end det, som ejeren ville kunne tjene på at reservere pladserne til sit foretrukne publikum. Og måske mente ejeren ikke, at stedet ville blive lige så populært, hvis mange af gæsterne var af mørk hudfarve, eller at de ”ønskede gæster” ville kunne tåle at se mere end en vis procentdel minoritetsdanskere eller ”brune” mennesker i restauranten.

Derimod ville det være stort, hvis Københavns Kommune kunne få den aktuelle regering til at ændre restaurationsloven, så der kunne indføres nogle reelt afskrækkende sanktioner á la dem i Norge til restaurationsejere m.v. som mere end én gang er dømt eller sanktioneret for diskrimination, såsom at tage alkoholbevillingen væk evt. for 14 dage eller 4 uger, og hvis der fortsat er mange overtrædelser: at fjerne den helt. For det er vores indtryk at der på mange diskoteker findes kvoter for, hvor mange der ikke ser danske nok ud, som dørmændene må lukke ind. Og det er det, som de 25% af alle efterkommere, der er spurgt i Medborgerundersøgelsen for Københavns Kommune, har sagt, at de har oplevet: at blive afvist i nattelivet, mens folk, der var eller lignede majoritetsdanskere blev lukket ind.

Når vi sammenholder teksten i Charter for et fair natteliv uden diskrimination med overskriften i DRC's "**Guide: Fair adgangskontrol i nattelivet**" på linket: <https://www.thehost.dk/wp-content/uploads/2022/11/Guide-til-fair-adgangskontrol-i-nattelivet.pdf> er formålet det modsatte af ikke-diskrimination, nemlig at restauranten/baren/diskoteket - **kan nøjes med at få en specifik målgruppe ind**. Dog måske fraset en kvote af ikke-ønskede ikke-”vestlige” minoriteter til, hvis politiet skulle komme på kontrolbesøg – så de kan erfare at der skam er lukket minoriteter ind.

På side 4 i vejledningen står der: "**Det er sikkerhedsværtens ansvar at sikre de bedst mulige indtjeningsforhold for restauratøren**. Oplevelser af og anklager om diskrimination og racisme er desværre blevet en del af dagligdagen for sikkerhedsværter. **Så sørg for at benytte de legitime kriterier, som dem ovenfor, i adgangskontrollen, så der undgås unødige mistanke om diskrimination**".

På siden står også en ramme med: **Kriterier, der kan anvendes, så restaurationens ønsker til at betjene en specifik målgruppe overholdes**. Her står 12 grunde - + 2 mere, som DRC mener, er legitime grunde, hvilket SOS Racisme er uenige i. Dørmændene opfordres at benytte de ”legitime grunde” til at fravælge folk, der ikke indgår i restaurationens specifikke målgruppe. Reelt benyttes de til at fravælge folk, der er uønskede. På den måde virker vejledningen som et katalog til dørmændene, som han kan bruge til evt. at begrunde afvisningen med.

De legitime grunde er dog ikke alle legitime!

Fx nr. 1: Man kan bede om ID i form af dansk pas, kørekort, sygesikringskort eller studiekort. Hvis vedkommende kun har et udenlandsk ID, kan man afvise vedkommende. Videre står der, at der skal være en særligt begrundet mistanke. *SOS Racisme finder, at dette både udgør direkte diskrimination pga. nationalitet og indirekte diskrimination. En turist kan jo ikke bare lige få dansk sygesikringskort eller pas – og hvorfor skulle man ikke godtage et udenlandsk pas som ID?*

Og fx. nr. 12.: afvisning pga. manglende kommunikation, hvis den pågældende fx. ikke kan tale samme sprog som dørmanden eller barpersonalet.

SOS Racisme mener, det er helt urimeligt ikke at ville lukke turister/udlændinge ind på diskoteker/barer, fordi de ikke kan dansk el. engelsk. Hvad hvis vi blev udsat for det samme på en ferierejse i et land, hvor man på restauranten ikke kunne dansk eller engelsk, og vi ikke blev lukket ind, fordi vi ikke kunne det lands sprog?

Om afvisninger står der i DRC's guide (side 5): "Sikkerhedsværter er ikke forpligtede til at give en begrundelse for afvisningen. Det er nok at begrunde afvisningen med, at "det er min samlede vurdering". Gæsten har aldrig krav på at få jeres begrundelse at vide, og det skal nøje vurderes, om det vil være hensigtsmæssigt for den videre dialog at komme med en begrundelse. På den anden side opleves en afvisning som et overgreb i sig selv. En manglende begrundelse kan eskalere konflikten".

Mens der i Chartret står:

"4. En afvisning kan være ubehagelig, især hvis man oplever, at den sker på et urimeligt grundlag. I mange tilfælde vil en grundigere forklaring på afvisningen gøre en stor positiv forskel, men det er ikke altid noget, som sikkerhedspersonalet har tid og mulighed for i den konkrete situation"

SOS Racisme tvivler på værdien af en dialog-app, der derpå er nævnt. Dialogen bør tages ved afvisningen og må foregå på en høflig måde. Og først og fremmest skal man ikke afvise nogen, hvis der fortsat er plads til hvide mennesker i etablerementet – for det er typisk ulovlig diskrimination! Eftersom manglende bordbestilling, gæstelister og private fester tidligere har været de mest anvendte afvisningsgrunde, er det mærkeligt at de slet ikke står i den lange liste på side 4 i Guiden. Men de har åbenbart måttet vige efter nogle sager, hvor restaurationer er blevet dømt.

SOS Racisme mener, at man måske kunne få Borgerrådgiveren eller en i dennes sekretariat til at hjælpe med at indgive klager over diskrimination til hhv. politiet og Ligebehandlingsnævnet, da Dokumentations- og Rådgivningscentret om Racediskrimination har været nedlagt de sidste mange år. Institut for Menneskerettigheder kan nok rådgive og vejlede om diskrimination og har også udvidet åbningstiderne herom. Men nogle har brug for, at andre hjælper dem med at skrive selve anmeldelsen helt præcist – eller skriver den sammen med dem, hvor de afgiver vidnesbyrd, og får sendt den af sted.

Boligmarkedet

Jf. udkastet til handleplan bor langt størstedelen af københavnere med minoritetsbaggrund i almennyttige boliger, og de bor i det hele taget hyppigere til leje end majoritetsdanskerne gør. Ankestyrelsen har i en tidligere undersøgelse konkluderet, at udlejere har lavere forventninger til minoritetsdanskerne end til majoritetsdanskerne – især hvad angår evnen til at passe på boligen og til at betale huslejen, og derfor sjældent lejer ud til minoritetsdanskere.

Men det er jo præcis det samme, hvad angår almenboliger i forebyggelsesområder og i udsatte boligområder. Her bliver man i de såkaldte omdannelsesområder (tidl. kaldt for hårde ghetto-områder) diskrimineret på baggrund af ikke-vestlig herkomst, man kan i sidste træk miste sin bolig, fordi den skal sælges eller rives ned – for at få en anden befolkningsgruppe ind, som har råd til at købe lejligheden som ejerlejlighed, eller få udtyndet området for etniske minoriteter, som vi har set det i Helsingør Kommune. I nogle tilfælde bliver bygninger solgt til private udlejere, som – måske efter modernisering - sætter huslejerne voldsomt op. Omdannelsesområderne skal have mindst 50% beboere med ikke-”vestlig” herkomst og være udsatte på mindst to ud af fire områder, som justeres op eller ned efter myndighedernes og Folketingets skøn. Har ens bebyggelse stået mindst 5 år på den tidligere såkaldte ”Ghetto”-liste, bliver boligafdelingen idømt en omdannelsesplan, hvorefter andelen af familieboliger højst må udgøre 40% af lejemålene, de resterende familieboliger skal nedrives, omdannes eller sælges, så mange lejere må fraflytte. Netop diskriminationen mod boligområder med mindst 50% beboere med ikke-”vestlig” baggrund blev bedømt som decideret overtrædelse af Racediskriminationskonventionen af FN’s Racediskriminationskomité i december 2021, og senere kom Europarådets Komité mod racisme og intolerance, ECRI, i 2022 med samme vurdering.

Selv om det er Folketinget og ikke Københavns Kommune, der står for ”ghetto”-pakken, får kommunen jo med sagen at gøre i forbindelse med genhusninger mv. og stigende huslejer for beboere, der vil flytte tilbage. I SOS Racisme har vi hele tiden ment, at loven er stærkt diskriminerende – og i øvrigt ikke medfører noget godt, men nedriver mange gode, billige boliger, og misbruger ressourcer og energi ved nedrivninger og ombygninger.

Mjølnerparken, som nu er en boligbebyggelse med en omdannelsesplan, den har fået pålagt, er aktuelt næsten ribbet for aktivitetsmuligheder for børn og unge, og vil formentlig vedblive med at være det i lang tid. Der afventes p.t. en retssag om Mjølnerparken ved EU-Domstolen, i forhold til om ”ghetto”-lovene overtræder EU-retten. Men Boligministeriet vil ikke afvente udfaldet af retssagen, som – hvis den giver beboerne i Mjølnerparken medhold - jo viser, at hele ”ghetto”-pakken er ulovlig.

SOS Racisme mener, at i dette tilfælde, hvor beboerne både skal lide under uvisheden om retssagen, og under de pågående nedrivninger, bør Københavns Kommune komme beboerne til undsætning, i det mindste med aktivitetsmuligheder for børnene i Mjølnerparken. De er nu reelt frataget deres tidligere muligheder på grund af racediskriminerende lovgivning baseret på en beboerandel på over 50% fra ikke-”vestlige” lande.

SOS Racisme har også kritiseret, at man er fortsat med at bygge mange meget store og tætte byggerier, der risikerer at blive til nye udsatte områder. Det sker også i dag på resterende store grunde i Københavns Kommune. Blot ved at bygge mindre tæt og mindre enheder, vil man bedre kunne undgå at byggeriet kan præges af hærværk eller kriminalitet. Lundtoftegades meget store almene bebyggelse var meget præget af hærværk, kriminalitet og dyre huslejer og nabostøj – og nogle steder manglende sammenhold, selv om der ved starten næsten ikke boede nogen ikke-”vestlige” beboere i bebyggelsen.

I de såkaldte forebyggelsesområder må der ikke være mere end 30% af beboerne med alene statsborgerskab fra et ikke-”vestligt” land i år 2030. Til det formål er indført obligatorisk fleksibel udlejning. Alt dette diskriminerer folk, der endnu ikke har fået – eller aldrig vil kunne få – dansk statsborgerskab. Det gør det svært for dem at få en god og billig bolig i det almene byggeri.

Hvad man kan gøre for at danskere med udenlandske rødder nemmere kan få en lejlighed på det private område ved vi ikke. Men det er vores indtryk, at nogle dog er kommet inden for i nogle billige andelsboligforeninger. Generelt er det vores indtryk, at danskere med udenlandske rødder bor tættere, billigere og tit desværre også dårligere end majoritetsdanskerne gør, og at nogle minoritetsdanskere med ejerlejlighed bor tæt i små, gamle lejligheder.

Sundhed

SOS Racisme synes, det er fint, at man i Sundhedsforvaltningen vil bekæmpe racisme på arbejdspladsen. Nogle social- og sundhedshjælpere og SOSU-assistenter med minoritetsbaggrund kommer også ud hos ældre, og kan opleve nedladende tale eller ligefrem blive vist ud dér. Derfor er vi glade for, at det kommer med i en apv-vurdering.

Hvad angår forebyggelsesindsatser har den gennem tiden ofte haltet bagefter, når det gælder rygestop, og alkoholbehandling for etniske minoriteter, og indtil det fik særlig opmærksomhed: gennemførelse af børnevaccinationer. Ved Coronapandemiens begyndelse, hvor der ikke kom oversættelser til andre sprog end engelsk, mistede minoriteterne oplysning og indsats her. Så de var bagud og blev mere syge først under forebyggelseskampagnerne om hygiejne, isolation og testning, siden bagud i vaccinationskampagnerne.

Mange med udenlandsk baggrund lever under et stadigt pres og usikkerhed om, hvorvidt de kan få: forlænget deres asylophold, eller om Udlændingestyrelsen nu har fundet at forholdene i deres hjemland er blevet sikre nok og vil ophæve opholdstilladelsen; eller om de kan få permanent ophold; eller om de kan få dansk statsborgerskab. Når man til ”systemets systematiske pres” på dem skal lægge, at mange har svært ved at få deres uddannelse anerkendt – og selv da, har svært ved at få job i deres fag, og derfor har svært ved at tjene mange penge, og begrænses i deres muligheder for at vælge, hvor de kan bo, - og når de dertil oplever symbolpolitisk lovgivning om store gebyrer på brug af tolk i sundhedsvæsenet, hvilket måske vil umuliggøre en dybere samtale med lægen, er de reelt dårligt stillede – dårligere end majoritetsdanskerne. Hvis KK kunne medvirke til at få tolkeloven afskaffet – eller stille gratis tolkebistand til rådighed i sundhedsvæsenet også til folk, der har boet i Danmark i mere end 3 år, ville det være et stort skridt henimod ophævelsen af diskrimination på sundhedsområdet. Vi er sikre på, at Københavns Kommune ville tjene på det, da misforståelser mellem sundhedsvæsen og patienter kan medføre, at patienterne gror fast med kronisk sygdom, som ikke går over af sig selv.

SOS Racisme mener, at det er en fin idé at satse på, at minoritetsdanskere får glæde af centrene omkring alvorligere og kroniske sygdomme rundt om i København.

Måske kunne man endda ansætte tolke på relevante sprog i tilknytning til et center, som så desuden kunne betjene sundhedsforvaltningen og hospitalerne i kommunen?

*For SOS Racisme, Danmark,
Anne Nielsen*

Bilag 1. SOS Racisme kan bidrage med følgende til undervisning eller kampagner:

SOS Racisme: Minileksikon- 2022: Fakta om flygtninge, indvandrere og diskrimination. August 2022, kan rekvireres gratis fra SOS Racisme, findes på tryk, og kan downloades gratis fra vores hjemmeside; <https://sosracisme.dk/minileksikon/minileksikon-2022/> Evt. vil personer fra SOS Racisme kunne medvirke i undervisningen med Minileksikon som en del af den.

- *Med rødder i udlandet, December 2021: af Anne Martens og Hjarn v. Zernichow Borberg, SOS Racisme og CPH Facilitation.* På tryk og kan downloades gratis fra:

<https://www.paperturn-view.com/?pid=MjA208467&p=53&v=6.1>

En gennemgang af vigtige basale livsvilkår og karakteristika for danskere med rødder i udlandet i de ti såkaldt ikke-vestlige lande, hvor der er flest med udenlandske rødder fra: Afghanistan, Bosnien-Hercegovina, Irak, Iran, Libanon, Marokko, Pakistan, Somalia, Syrien, Tyrkiet. Ni af landene har fået et nyt nedsættende kategorinavn: MENAPT-lande, nu hvor ikke-vestlig er blevet bandlyst af FN og Europarådet som diskriminerende betegnelser. Der er tale om en undervisningsbog – *især til ungdomsuddannelserne*, og til grundskolens ældste klasser. Også her vil personer i SOS Racisme evt. kunne medvirke ved undervisning, hvor den anvendes.

<https://sosmenneskerettigheder.dk>

er en særlig hjemmeside med ideer og ressourcer til ungdomsuddannelserne, udarbejdet af SOS Racisme. Fra siden kan tilgås de vigtigste menneskerettighedskonventioner, Danmark har ratificeret. Desuden er der en indgang om Racisme i Danmark, en side med Undervisningsspil, samt indgange til forskellige fag med ideer til emner og tekster om racisme. Vi har ikke haft tid til at opdatere hjemmesiden for nylig.

<https://sosracisme.dk/>

er vores hjemmeside, hvorfra alt materialet kan downloades gratis. Her findes bl.a. vores tidsskrift: SOS Racisme, som indeholder mange gode artikler om diskrimination og racisme.

Kampagner

Samfærdselstavler

Til kampagner har vi "samfærdselstavler", udarbejdet af billedkunstner Karen Margrethe Høskuldsson, tillige med nogle andre materialer, der kan bruges i kampagner - bl.a. fra ENAR: et europæisk netværk af antiracistiske organisationer, samt enkelte postkort og plakater.

<https://sosmenneskerettigheder.dk/2019/09/04/samfaerdselstavler-faerdselsregler-for-den-gode-sameksistens/>

Kun handling stopper racisme

<https://www.facebook.com/photo/?fbid=137691388329651&set=pcb.137692674996189>

SOS Racisme har sammen med bl.a. Psykologfagligt Netværk imod Diskrimination og CEDA og Alle må være i Danmark, været med til at udvikle kampagnemateriale, om hvordan man kan sige fra over for racisme. Ideen er, at man kan inspirere andre ved at dele indsatser, på FB og instagram.

Bilag 2

DRC's "Guide: Fair adgangskontrol i nattelivet" link: <https://www.thehost.dk/wp-content/uploads/2022/11/Guide-til-fair-adgangskontrol-i-nattelivet.pdf>

GUIDE

Fair adgangskontrol i nattelivet

Vores samfundsansvar

Danmarks Restauranter og Caf er (DRC) er en samfundsansvarlig organisation. Vi respekterer menneskerettighederne og vurderer løbende, hvilke menneskerettigheder vi kan have negative indvirkninger på. Når vi finder mulige negative indvirkninger, søger vi effektivt at forebygge og afbøde disse. Som brancheorganisation forventer vi naturligvis også at vores medlemmer og forretningsrelationer respekterer menneskerettighederne. Dette dokument henvender sig til sikkerhedsværten, og guider til ansvarlig handling, der respekterer menneskerettighederne.

Adgangskontrollen i restauranter rejser en række dilemmaer i forhold til menneskerettighederne. Kontrollen søger blandt andet at sikre, at gæsterne i restauranten ikke udsættes for negative indvirkninger på gæsternes:

- Ret til personlig sikkerhed
- Ret til sundhed
- Ret til at deltage i kulturlivet

Kontrollen skal etableres således at negative indvirkninger på vores ansatte forebygges, blandt andet i forhold til:

- Ret til et sikkert og sundt arbejdsmiljø

Endelig vil kontrollen betyde at nogle personer vil blive afvist. Det er vigtigt effektivt at forebygge og afv erge negative indvirkninger på disse personers menneskerettigheder, herunder:

- Ret til ikke at blive udsat for diskrimination
- Ret til privatlivets fred
- Ret til personlig sikkerhed
- Ret til sundhed

Formål

At sikre at Restaurationen tjener penge ved at betjene gæster på værdig og ansvarlig vis.

Adgangskontrollen til restauranter er et emne, der nyder stor offentlig bevågenhed, ikke mindst fordi varetagelsen af mange af de ovennævnte hensyn kan være modstridende. Som eksempel kan gæstens forventning om ikke at blive forulempet betyde, at nogle mennesker bliver afvist ved døren. Denne afvisning kan opfattes som diskrimination, hvis den afviste er en del af en minoritet. Eller sikkerhedsværtens brug af videokameraer, der kan øge sikkerhedsværtens ret til et sikkert arbejdsmiljø, men udgøre en negativ indvirkning på kundens ret til privatlivets fred.

Disse retningslinjer har til hensigt at give sikkerhedsværten et værktøj, blandt flere, til at håndtere de mange svære dilemmaer i overensstemmelse med vores ønske om, at alle involverede agerer som samfundsansvarlige virksomheder. Da området ovenikøbet er underlagt forskellige lovmæssige krav gengives denne del også.

Arbejdet som sikkerhedsvært, hviler på en autorisation. Restaurationens autoriserede sikkerhedsværter kommer fra et autoriseret vagtselskab eller ansættes direkte af restaurationen.

Restaurationsloven placerer i paragraf 32 ansvaret for at holde god ro og orden i restaurationen hos restauratøren. I praksis sørger autoriserede sikkerhedsværter for dette, på vegne af restauratøren.

Ofte stillede spørgsmål

Må vi holde mennesker ude fra restaurationen?

Ja, Restauranten må gerne vælge sine kunder.

Lovgivningsmæssigt udøves sikkerhedsværternes myndighed med udgangspunkt i Grundlovens paragraf 72. Paragraffen giver - herunder en restauratør - mulighed for suverænt og selvstændigt at afgøre, hvem der må opholde sig på restaurationen. Med netop udgangspunkt i paragraf 72 kan restaurationens sikkerhedsvært til enhver tid acceptere gæster eller afvise gæster, der ikke passer med målgruppebeskrivelsen samt bortvise gæster, der ikke overholder restaurationens ordensregler.

Vi skal imidlertid være klar over at enhver afvisning – også ved døren til en restauration – vil opleves som et slag mod den afviste persons værdighed. Derfor rummer afvisningen en konflikt, der i de værste tilfælde kan udvikle sig til magtanvendelse.

Hvad skal du være opmærksom på?

Som sikkerhedsvært bør du sikre dig:

1. Meget klar beskrivelse fra restaurationen af, hvem der kan lukkes og hvem der kan afvises (målgruppebeskrivelse)
2. At beskrivelsen er tydelig og tilgængelig for både personale og gæsten
3. Ingen af afvisningsgrundene udgør diskrimination; det vil sige at de ikke direkte eller indirekte medfører afvisninger, der omfattes af diskriminationsgrundene:
 - a. 'Race'
 - b. Køn
 - c. Hudfarve
 - d. Nationalitet
 - e. Etnicitet
 - f. Tro
 - g. Seksuel orientering
 - h. Alder
 - i. Handikap

DRC opfordrer forretningsrelationer, der står for sikkerhed, til at sikre, at medarbejdere tilbydes mulighed for at deltage i kurser eller på anden vis få information, der kan tilsikre, at medarbejderne ikke handler baseret på forskellige fordomme, de måtte have omkring personer, der tilhører grupper omfattet af ovennævnte diskriminationsgrunde.

Hverken vagtselskab eller sikkerhedsværter skal, hverken direkte eller indirekte, kunne kobles sammen med kriminelle miljøer eller personer, der agerer aggressivt baseret på fordomme omkring nævnte minoritetsgrupper – såkaldte hadforbrydelser.

Lov om forbud mod forskelsbehandling.

I loven om forbud mod forskelsbehandling* i paragraf 1 forklares det tydeligt, at der ikke må foretages afvisning af gæster på baggrund af følgende seks kriterier:

- 'race'
- hudfarve
- nationalitet eller etniske oprindelse
- tro
- seksuelle orientering

Hvis en sikkerhedsvært overtræder bestemmelsen, kan der tildeles en bøde. Hvis det kan bevises, at sikkerhedsværten arbejdede efter instruks fra restauratøren, vil restaurationen ligeledes få en bøde.

*Lov nr. 289 af 9. juni 1971 om forbud mod forskelsbehandling på grund af race m.v. med de ændringer, der følger af lov nr. 357 af 3. juni 1987.

Lov om etnisk ligebehandling.

I loven om etnisk ligebehandling kan man som etnisk minoritet få tildelt en godtgørelse, hvis man bliver udsat for direkte eller indirekte forskelsbehandling eller chikane på grund af 'race' eller etnisk oprindelse.

Instruktion til forskelsbehandling ligestilles med forskelsbehandling.

Sagerne er underlagt delt bevisbyrde; det vil sige at klageren skal sandsynliggøre at der kunne være tale om forskelsbehandling, hvorefter indklagede skal bevise, at dette ikke var tilfældet. En indsats som beskrevet i dette Charter kan hjælpe til at løfte bevisbyrden. Ligebehandlingsnævnet træffer afgørelse i disse sager.

Det er derfor vigtigt, at alle afvisninger sker på et gennemsigtigt grundlag.

De gæster, som lukkes ind, skal svare til de gæster, som restaurationen ønsker at betjene i forhold til deres målgruppe. Desto klarere restaurationen har bekræftet sin målgruppe og hvem restaurationen ikke ønsker ind, desto lettere vil arbejdet i døren foregå. En 'positiv' liste kan virke mere samfundsansvarlig end en 'negativ' liste.

Kriterier, der kan anvendes så restaurationens ønsker til at betjene en specifik målgruppe overholdes.

1. Legitimation: På forlangende skal gæsten kunne fremvise ID i form af enten dansk pas, dansk kørekort eller dansk studiekort sammen med dansk sygesikringsbevis. Der er intet krav om, at sikkerhedsværter skal give adgang til gæster, der viser udenlandsk ID, som det ikke er muligt at få verificeret korrektheden af. Men afvisning kan udgøre en negativ indvirkning på personens ret til ikke at blive diskrimineret på grund af nationalitet, så der skal typisk være en særligt begrundet mistanke.
2. Visitation: På forlangende skal gæsten give sikkerhedsværter tilladelse til at kontrollere tasker, lommer m.v. Hvis gæsten ikke samtykker, så kan adgang nægtes. Sikkerhedsværten skal være opmærksom på at visitation udgør en negativ indvirkning på gæsters ret til privatlivets fred. Samtidig anbefales det, at visitation foregår på en måde, der ikke kan opfattes som diskriminerende; f.eks. at alle visiteres eller, hvis kun enkelte visiteres, at de visiterede repræsenterer alle grupper af gæster.
3. Alder: Ud over den generelle 18 års regel kan restaurationen fastsætte en højere alder som adgangskriterium. Ligeledes kan der fastsættes en maksimal aldersgrænse for eksempel med krav om, at gæster skal have et aktivt studiekort. Da alderskriteriet ikke er forbudt efter dansk lov, vil det ikke desto mindre udgøre en negativ indvirkning på personens ret til ikke at blive diskrimineret på grund af alder. Derfor anbefales det, at der er en god grund til at anvende kriteriet.
4. Påklædning: Der kan fastsættes konkrete regler for tøj, sko og smykker. Det er normalt, at pæn påklædning påkræves, men der kan også være konkrete forbud mod, som eksempel dominerende guldkæder, cargopants, joggingbukser m.v. Her skal sikkerhedsværten være opmærksom på at afvisning på grund af påklædning, der er påbudt af en anerkendt religion vil udgøre en negativ indvirkning på personens ret til ikke at blive diskrimineret på grund af religion.
5. Tatoveringer: Mange restaurationer har forbud mod tatoveringer i hovedet samt på hals og hænder. Tatoveringer på eksempelvis arme kan også udløse en afvisning, hvis de skønnes at være banderelateret i form af for eksempel englevinger m.v.
6. Frisure: Det vil ikke være ualmindeligt, at der er regler for gæsternes frisurer. Det kan for eksempel være forbud mod gæster med "Army Cut" eller at være kronraget. Igen skal sikkerhedsværten være opmærksom på at moden skifter, og at frisure krav i nogle tilfælde kan udgøre indirekte diskrimination, hvis en gruppe minoriteter (se diskriminationsgrundene) har en særligt udbredt brug af pågældende frisure.
7. Hygiejne: Gæster, der kommer enten uvaskede, i beskidt påklædning eller som lugter påfaldende afvises, da de ofte vil kunne virke stødende på andre gæster.
8. Narko: Gæster med røde øjne, ualmindelig ansigtsmimik, gestikulation, store pupiller med nedsat lysfølsomhed m.v. kan være påvirket af forskellige former for narko, og adgang kan derfor nægtes (eller narkotest gennemføres). Sikkerhedsværten skal være opmærksom på at narkotest i sig selv udgør en negativ indvirkning på gæstens ret til privatliv.
9. Beruselse: Gæster, der virker for berusede, kan afvises.
10. Adfærd: Gæster, der opleves som vrede, konfronterende, upassende, larmende eller på anden vis har en problematisk adfærd kan afvises på deres væremåde.
11. Gruppe: Hvis gæster kommer i en gruppe, som I vurderer, at I ikke kan kontrollere, så kan afvisning af hele eller dele af gruppen være relevant.
12. Kommunikation: Afvisning vil forekomme, hvis det vurderes, at der ikke på forsvarlig vis kan kommunikeres med gæsten. Det kan være på grund af for eksempel beruselse eller mangelfulde kompetencer inden for dansk eller et andet fremmedsprog, som sikkerhedsværten eller barpersonalet i øvrigt behersker

Ud over disse 12 observerbare kriterier, kan sikkerhedsværter også guides af det

13. Kriterium baseret på det, som kan kaldes "den 6. sans" eller "mavefornemmelse". Hvis nogle gæster således får jer til at føle jer utrygge eller intimiderede, så er der en høj grad af sandsynlighed for, at andre gæster vil få samme oplevelse. I de situationer kan en afvisning være den korrekte reaktion.

Karantæneliste og restaurationsforbud

Ud over de 13 kriterier, så kan alle gæster, der tidligere er blevet afvist eller bortvist, altid afvises med henvisning til tidligere oplevelse med gæsten. Det er op til den enkelte restauration at fastsætte længden af karantænen. Gæster med restaurationsforbud udstedt af Politiet skal i sagens natur også altid afvises.

Samfundsansvaret betyder, at vi skal tænke os om ved afvisninger ved døren. Hvis adgangskriterierne (positive og/eller negative) er gjort skriftlige og kommunikeret klart til gæsterne, vil mange misforståelser og skuffelser kunne forebygges.

I sidste instans handler adgangskontrol om at sikre restaurationens indtjening, og de dermed positive afledte effekter i forhold til beskæftigelse i lokalområdet samt moms- og skattebetaling. Gæster der oplever sikkerhedsværter, der behandler alle gæster med værdighed og professionalisme, vil alt andet lige være mere tilfredse gæster.

Det er sikkerhedsværtens ansvar at sikre de bedst mulige indtjeningsforhold for restauratøren. Oplevelser af og anklager om diskrimination og racisme er desværre blevet en del af dagligdagen for sikkerhedsværter. Så sørg for at benytte de legitime kriterier, som dem ovenfor, i adgangskontrollen, så der undgås unødige mistanke om diskrimination. Bevar roen - en myndig og bestemt, men venlig tone kan forebygge mange konfrontationer og eskalering af situationer.

Begrundelse for afvisning

Sikkerhedsværter er ikke forpligtede til at give en begrundelse for afvisningen. Det er nok at begrunde afvisningen med, at "det er min samlede vurdering". Gæsten har aldrig krav på at få jeres begrundelse at vide, og det skal nøje vurderes, om det vil være hensigtsmæssigt for den videre dialog at komme med en begrundelse. På den anden side opleves en afvisning som et overgreb i sig selv. En manglende begrundelse kan eskalere konflikten.

Det afhænger af vurderingen af situationen, om der bør gives en begrundelse for afvisningen. Afvisningen baseret på sikkerhedsmæssige årsager bør kun anvendes i de situationer, hvor der er tale om enten kendte kriminelle eller gæster, der skønnes at være tæt på en kriminel gruppering, der ikke ønskes ind på restaurationen.

Håndtering af påstande om diskrimination i forbindelse med adgangskontrol

Sørg så vidt muligt for, at alle afvisninger og bortvisninger optages på Body Cam. Husk tydeligt at informere gæsterne herom, for at afbøde den negative indvirkning på deres ret til privatlivets fred.

Sikkerhedsværter vil opleve, at samfundets udfordringer med minoriteter ofte bliver projiceret over på restaurationens adgangskontrol, hvor afvisning eller bortvisning i mange situationer vil skabe en påstand om sikkerhedsværternes diskrimination og racisme. Det er sjældent hensigtsmæssigt, at gå ind i denne diskussion med gæsterne, men vurder i stedet for, om det vil være bedre at henvise dem direkte til Politiet. Det er under alle omstændigheder Politiet, der skal håndtere deres eventuelle anmeldelse.

Hørings svar fra Ungeråd KBH vedrørende handleplanen mod racisme, etnisk diskrimination og hadforbrydelser.

Vi har i Ungeråd KBH læst jeres udkast til Handleplanen mod racisme, etnisk diskrimination og hadforbrydelser. Helt generelt synes vi i Ungeråd KBH, at det er en rigtig god handleplan, der kommer bredt rundt om de forskellige sektorer. Vi er glade for, at I kommer ind på uddannelsessektoren, såvel som bl.a. sundhedssystemet og foreningslivet. Diskrimination og racisme er nemlig noget, der finder sted *overalt* i samfundet i form af både hadforbrydelser men også hverdagsdiskrimination og mikroaggressioner. Derfor er det vigtigt at I har anerkendt, at problemet er aktuelt i alle dele af vores samfund, og det giver vi jer stor ros for. Med det sagt, har vi dog også en række kritikpunkter.

Som sagt er vi glade for det brede fokus, men det er ikke ensbetydende med, at indsatserne også favner bredt. Vi mener ikke, at indsatserne sætter nok fokus på uddannelsessektoren og især grundskolen. Der har været en kæmpe oplagt mulighed for at prioritere grundskolen, da det jo er der hvor dannelsen starter. Grundskolen er grundlaget for os unges dannelse, og det er igennem vores dannelse, at vi sikrer et samfund med åbent sind, plads til alle og mangfoldighed. Derfor synes vi, at det er ærgerligt, at det ikke bliver prioriteret nok. Fx i indsatserne der gennemføres i 2023, er der skrevet "*Lancering af samarbejde med foreningen Brobyggerne om levering af Brobyggerespil til dialog om fællesskab trods forskelligheder til skoler og fritidstilbud*". Det er vi glade for, men vi syntes simpelthen ikke, at det er nok. Brobyggerespillet er et rigtig godt fagligt værktøj til at få elever i gang med en masse tanker om fordomme, diskrimination og tolerance, men det står desværre meget svagt alene. Det skal være en del af noget større og have en form for kontekst og opfølgning, før det kan have en virkning. Der skal være permanente ændringer i undervisningsmaterialer -og forløb, så antidiskrimination kan blive en fast del af de unges dannelse. Derfor foreslår vi, at der skal implementeres større samarbejde med foreninger og virksomheder, bl.a. Brobyggerne, hvor fokuset skal være på at udvikle eksempelvis materialer, kurser og forløb som har en mere permanent effekt. Derudover skal der selvfølgelig blive lagt stor vægt i at gøre materialet tilgængeligt for alle (eksempelvis at oversætte sproget, gøre materialet gratis og tilgængeligt online osv.) Et andet forslag er, at man kigger på pensum og bliver mere opmærksom på repræsentation og diversitet i undervisningsmaterialet. Det mener vi vil være med til at inkludere og skabe en accept for hinandens forskelligheder.

En anden ting, vi lagde mærke til, er et par formuleringer, vi ikke helt kan se os selv i. Flere gange i handleplanen bliver der nævnt, at Københavns Kommune har et større ansvar for at forbygge diskrimination, fordi vi er landets hovedstad og Københavns Kommune er Danmarks største arbejdsplads. Vi kan sagtens forstå præmissen bag dette udsagn og er selvfølgelig enige i, at Københavns Kommune

bærer et kæmpe ansvar. Men er det fordi, at vi er landets hovedstad, at vi skal gå forrest? Formuleringen kan give et indtryk af at vores motivation/belæg for at gennemføre handleplanen har noget af gøre med byens størrelse. I Ungeråd KBH mener vi ikke, at det er størrelsen og antallet af arbejdspladser, der skal afgøre hvorvidt, vi kæmper for en vigtig sag, men derimod skal vi gå forrest, *fordi* det er så vigtigt. Hadforbrydelser og diskrimination foregår i alle landets kommuner, og vi skal ikke skræmme de mindre kommuner væk ved at gøre handleplanen til en "københavn-ting". Der står i handleplanen: "*Københavns Kommune er Danmarks største arbejdsplads. Det forpligter.*" Ja, selvfølgelig gør det det, men vi mener, at *alle* Danmarks kommuner er forpligtet til at nedkæmpe diskrimination.

Det sidste, vi vil kommentere på, er at vi mangler en eller anden form for opfølgning eller plan, for hvad der helt præcis kommer til at ske efter gennemførelsen af handleplanen. Vi er rigtig glade for de forskellige indsatser, dog mangler vi at høre noget mere konkret. Fx - hvis vi tager eksemplet med Brobyggerne igen - hvordan sørger vi så for, at Brobyggerospillet når ud til alle skoler i København og faktisk bliver anvendt i undervisningen? Hvordan kan vi i Ungeråd KBH eksempelvis følge med i udviklingen og afviklingen af indsatserne? Hvor ville vi kunne se en konkret plan for de forskellige indsatser? Og hvordan forpligter I jer som kommune på, at indsatserne når i mål? Hvad gør I, hvis I ikke når i mål eller hvis der heller ikke opnås finansiering til de øvrige tiltag, der er blevet godkendt? Helt præcis - hvordan sikrer vi, at handleplanen leder til ægte *handling*, og ikke bare nogle tiltag, der ikke bliver til noget? Vi har brug for en inddragelse igennem hele processen, så vi kan sikre os, at der faktisk kommer en forandring.

Til slut, vil vi igen pointere vigtigheden af denne handleplan og hvor glade vi er for den! Mange tak for inddragelsen af Ungeråd KBH, og for at gå forrest i kampen mod et mere mangfoldigt og tolerant København.

På vegne af Ungeråd KBH 22/23

Hørings svar udarbejdet af følgende medlemmer:

Anastacia Kvist, Ungerådsmedlem
Ahmed Ali Hmoud Sulaiman, Ungerådsmedlem
Shabnam Alimardani Shafigh, Ungerådsmedlem
Jo Roza Ejstrup, Ungerådsmedlem
Lucca Andersen, Ungerådsmedlem





Valby Lokaludvalg - Svar på Udkast til handleplan mod racisme, etnisk diskrimination og hadforbrydelser

4. januar 2023

Sagsnummer
2023-0004241

Dokumentnummer
2023-0004241-1

Valby Lokaludvalg modtog høringskrivelsen 20. december og behandlede udkast til høringsvar på udvalgets møde 10. januar 2023. Høringsperiodens placering hen over julen har ikke gjort det tidsmæssigt muligt at inddrage lokale københavnere i behandlingen.

Valby Lokaludvalg sætter stor pris på det grundige arbejde, der er lavet, i forbindelse med udarbejdelsen af denne handleplan, og vi ser mange gode tiltag i materialet.

Dog bemærker vi, at der i området omkring ansættelse og interne procedurer for Københavns Kommune som arbejdsplads ikke bliver taget stilling til aldersdiskrimination. Det, mener vi, er en skam.

Vi sætter stor pris på, at der er blevet præsenteret konkrete indsatser for 2023. Man kunne overveje, om hadforbrydelser rettet mod borgere med muslimsk baggrund måske skulle prioriteres med samme økonomi som de indsatser, der er rettet mod antisemitiske indsatser, når det nu fremgår af materialet, at der er en lille overvægt af forbrydelser, 45% mod muslimer i forhold til 41% mod jøder (side 1 i materialet).

Venlig hilsen

Benjamin Friis, formand for fagudvalget Børn, Fritidsliv og Sociale Emner ved Valby Lokaludvalg
Mads S. B. Pedersen, næstformand Valby Lokaludvalg

Sekretariatet for Valby
Lokaludvalg
Valgårdsvej 8
2500 Valby

EAN-nummer
5798009800480



Østerbro Lokaludvalg. Hørings svar til 'Udkast til Københavns Kommunes Handleplan mod racisme, etnisk diskrimination og hadforbrydelser'

Østerbro Lokaludvalg hilser 'Handleplanen mod racisme, etnisk diskrimination og hadforbrydelser' velkommen. Det er en kendt sag, at der findes strukturel racisme sted i Danmark.

I lokaludvalget mener vi, at intentionerne i handleplanen er gode, men vi mangler, at planen foldes endnu mere ud med konkrete initiativer.

Det gælder for eksempel under fokusområdet 'Arbejdsmarkedet'. Som sagt anerkender lokaludvalget Københavns Kommunes intentioner om at ville gå foran, men det foldes ikke ud, hvad kommunen allerede har foretaget, eller hvad man ønsker at forlænge eller gå videre med. I lokaludvalget foreslår vi konkret, at kommunen i hvert fald på forsøgsbasis anonymiserer ansøgere køn, alder og etniske herkomst i første del af udvælgelsesprocessen således at ansættelsesudvalg først kan se de dele af en ansøgers profil efter der er valgt kandidater til samtale.

Det er i denne sammenhæng efter vores mening ikke nok med 'Oplysningsmateriale til ledere og ansættelsesudvalg på arbejdspladser under KK om håndtering af ubevidste bias'.

Generelt bør kommunen følge de meget konkrete anbefalinger, der er beskrevet i publikationen 'Sammen mod racisme i Danmark', som er udarbejdet af 'Alliancen mod racisme', der består af Mellempøkeligt Samvirke, Mino Danmark og Afro Danish Collective, Sabaah, Ilisimasavut, Inuit og LGBT Asylum og som medunderskrivere bl.a. har 3F, Lederne, DM, Almen Modstand og Amnesty International.

Det gælder for eksempel på området diskrimination i natteli-
vet, hvor Alliancen mod racisme har en lang række

20. januar 2023

Sagsnummer
2023-0008267

Dokumentnummer
2023-0008267-1

Sekretariatet for Østerbro
Lokaludvalg
Svendsborggade 5, 4. sal
2100 København Ø

EAN-nummer
5798009800497

anbefalinger til både stat, kommune, restauratører, ansatte og almindelige borgere, der begiver sig ud i nattelivet.

Men det gælder på alle områder hvor Københavns Kommune kan gøre sin indflydelse gældende, herunder i boligsektoren og uddannelsessektoren mv.

Den samlede rapport kan læses her: [MS-RacismeRapport-03-DIGI-2.pdf](#)

En række steder i udkastet står der 'etnisk minoritetsoprindelse', men det spejles i 'dansk oprindelse / herkomst' i teksten'. Da 'danskhed' også er en etnicitet (som borgere med etnisk minoritetsoprindelse også *samtidig* kan være bærere af), bør det nok som minimum spejles i 'etnisk dansk oprindelse'.

Borgerinddragelse i forbindelse med høringsvaret

Lokaludvalget har på grund af den relativt korte høringsfrist hen over juleferien ikke haft mulighed for at lave yderligere borgerinddragelse. Lokaludvalget repræsenterer dog, foruden 8 af de 9 partier i Københavns Borgerrepræsentation, 15 forskellige foreninger på Østerbro, herunder Handelsforeningen, boligforeninger, skolebestyrelse, Idrætsforeninger, kulturforeninger, Dansk Handicapforbund og Ældresagen Østerbro. Disse foreninger tegner tilsammen mange tusinde borgere i bydelen.

Venlig hilsen



Allan Marouf
Formand for Østerbro Lokaludvalg