



Statusseminar om Diskrimination i København – hvor stort er problemet og hvad kan vi gøre?

PH Cafeen på Halmtorvet den 20. juni 2007

1. Indledning	2
2. Processen	3
3. Konkrete løsningsforslag	4
4. Referat fra dialogstande	5
4.1 Borgerrådgiveren og brugeroplysning	5
4.2 Hadforbrydelser og registrering	8
4.3 NGOer og deres lobbyarbejde [til bekæmpelse af diskrimination]	10
4.4 Diskrimination på arbejdsmarkedet	12
4.5 Har du talt med din politiker i dag?	13
4.6 DRC-undersøgelsen samt de svenske erfaringer	14
5. Anbefalinger fra dialogstande	14
5.1 Borgerrådgiveren og brugeroplysning	14
5.2 Hadforbrydelser og registrering	14
5.3 NGOer og deres lobbyarbejde [til bekæmpelse af diskrimination]	15
5.4 Diskrimination på arbejdsmarkedet	15
5.5 Har du talt med din politiker i dag?	16
5.6 DRC-undersøgelsen samt de svenske erfaringer	17
Bilag 1: Program for dagen	18

Rapporten er udarbejdet af Institut for Menneskerettigheder, juli 2007.

Kontaktperson Cecilia Decara, cde@humanrights.dk, tlf. 32 69 88 37

1. Indledning

Som led i Københavns Kommunes styrkede indsats mod diskrimination, afholdt Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen et Statusseminar om Diskrimination i København. Mødet fandt sted den 20. juni kl. 13.00 -16.00 på PH Cafeen på Halmtorvet. Der var cirka 150 tilmeldte til arrangementet. Deltagerne var repræsentanter for NGOer, ansatte i forvaltninger, ministerier, Borgerådsgiveren, Kommunen generelt og politiet.

Det overordnede formål med statusseminaret var at fremlægge Københavns Kommunes årlige diskriminationsundersøgelser og følge op på de problemer, behov og løsningsforslag, der blev identificeret ved det tidligere afholdte Dialogmøde om Diskrimination.

Statusseminaret indledtes med præsentation af to undersøgelser af diskrimination i København. Ud fra begge undersøgelser kan konkluderes, at der eksisterer et betydeligt skel mellem oplevet diskrimination og faktisk diskrimination. Det vil sige mellem den enkelte borgers oplevelse af at blive diskrimineret og de sager, der reelt kan føres som diskriminationssager ved domstolene.

Den første undersøgelse var udarbejdet af Dokumentations- og Rådgivningscenteret om Race-diskrimination. Rapporten underbygger konklusioner fra andre undersøgelser om ligebehandling og ikke-diskrimination, idet den blandt andet konkluderer, at kønsligestilling er det område, hvor der sammenlignet med de øvrige ligebehandlingsområder findes den mest effektive beskyttelse. I forhold til Københavns Politi og dets indsats på det strafferetlige område, konkluderer rapporten endvidere, at der ikke tidligere har været så mange straffesager vedrørende afvisning ved diskoteker som registreret i 2006. Den positive udvikling tilskrives den såkaldte nattelivskampagne, hvor Københavns Kommune var værter for en række møder med blandt andet Københavns politi, restaurationsbranchen og relevante interesseorganisationer.

Den anden undersøgelse var en telefonundersøgelse udført af Cartinét. Den viser, at en væsentlig del af beboerne i hovedstaden føler sig udsat for diskrimination. Hvor hver fjerde indbygger med indvandrerbaggrund har oplevet at blive udsat for racisme og/eller etnisk diskrimination inden for det seneste år, er det især kønsdiskrimination, der plager etniske danskere. Det er dog 'kun' hver tiende person med etnisk dansk baggrund, der har følt sig diskrimineret indenfor den samme periode. Fremlæggelserne af de to undersøgelser blev efterfulgt af debat i salen.

Dernæst fortalte svenske Kristine Larsson om sine erfaringer med diskriminationsforebyggelse i det multikulturelle Malmö, hvor hun igennem en årrække har arbejdet for Antidiskrimineringsbyrået. Hun tog udgangspunkt i menneskerettighederne som grundlag for lighed for alle mennesker uanset etnicitet, religion, tro, køn, handicap/funktionsnedsættelser, alder, seksuel orientering og politisk overbevisning.

Anden halvdel af eftermiddagen fokuserede på inddragelse af borgerne i løsningsforslag samt yderligere identifikation af diskrimination. Det foregik ved, at deltagerne havde lejlighed til at cirkulere mellem seks dialogstande, hvor de kunne debattere og komme med konkrete forslag til løsning af forskellige diskriminationsproblemer i København.

De seks dialogstande var:

1. Borgerrådgiveren og borgeroplysning.
2. Hadforbrydelser og registrering.
3. NGOer og deres lobbyarbejde [bekæmpelse af diskrimination].
4. Diskrimination på arbejdsmarkedet.
5. Har du talt med din politiker i dag?
6. DRC-undersøgelsen samt de svenske erfaringer.

Statusseminaret fungerede som en uddybning og videre diskussion af de problemer, behov og 'best practice', der blev identificeret under Dialogmøde om en styrket indsats mod Diskrimination. Dette Dialogmøde blev afholdt på Københavns Rådhus den 30. marts 2007 kl. 13.00-16.00.

Nærværende rapport fokuserer på diskussionerne og anbefalingerne i de enkelte dialogstande. Den bør læses som en følgerapport til Rapport fra Dialogmøde fra april 2007, ligeledes udarbejdet af Institut for Menneskerettigheder.

2. Processen

Processen vedrørende dialogstandene og inddragelsen af borgere i den styrkede indsats mod diskrimination blev forelagt af Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen. Formålet med processen var at få deltagerne til at komme med input til diskussioner om de forskellige temaer for Dialogstandene og samtidig følge op på de pointer omkring problemer og behov, der blev fremført på Dialogmødet om Diskrimination den 20. juni 2007.

Temaerne for dialogmødet var dels udvalgt på baggrund af Dialogmødet om Diskrimination den 30. marts 2007, og dels udledt af den forrige rapport udarbejdet af Institut for Menneskerettigheder. Standene blev hver ledet af to personer med ekspertise indenfor de respektive temaer og repræsenterede Københavns Kommune, NGOer og Institut for Menneskerettigheder. Deres opgave var at stå til rådighed for spørgsmål og diskussion i forhold til konkretisering og prioritering af de fremførte idéer til, hvad Kommunen fremadrettet kan gøre for at bekæmpe diskrimination i København.

Hver dialogstand var forsynet med plancher, hvor de overordnede pointer fra forrige dialogmøde stod beskrevet som spørgsmål. Efter samtaler med repræsentanterne ved dialogstandene blev deltagerne opfordret til at fremføre deres idéer og synspunkter ved at skrive dem ned på gule papirlapper, der blev hængt op på plancherne.

Formålet med dette var at nedfælde de mange pointer og forslag vedrørende forebyggelse af diskrimination i Københavns Kommune, som blev fremført af deltagerne ved dialogstandene.

Udover nedskrivning af forslag på plancherne, blev der ved fire af de seks dialogstande taget referat af de samtaler, som planchespørgsmål og programmets oplæg gav anledning til. Disse dialogstande var 'Borgerrådgiveren og brugeroplysninger'; 'Hadforbrydelser og registrering';

'NGOer og deres lobbyarbejde [til bekæmpelse af diskrimination]'; samt 'Diskrimination på arbejdsmarkedet'. Disse referater findes under punkt 4 i denne rapport.

Metoden illustrerede tillige, at identifikation af indsatsområder og effektiv forebyggelse af diskrimination er en proces der med rette kan foregå i samspil mellem borgere. Som det fremgår på de følgende sider, gav denne dialogmetode anledning til yderligere diskussion af problemstillinger, der blev bragt op på forrige dialogmøde, samt frembringelse af nye forslag til diskriminationsforebyggelse.

3. Konkrete løsningsforslag

Som det fremgår af det efterfølgende, foregik flere samtaler ved dialogstandende på tværs af de identificerede emner, idet man havde mulighed for at cirkulere mellem standene og fortsætte de diskussioner, man var optaget af.

Et andet gennemgående karakteristikum ved samtalerne var, at flere konkrete løsningsforslag er rettet imod at forhindre diskrimination på tværs af diskriminationsgrundene. Det vil sige alder, køn, handicap, seksuel orientering, race eller etnicitet, religion eller tro, politisk overbevisning og, som noget forholdsvist nyt, socialt udsatte og særligt hjemløse i Københavns Kommune.

Det blev fremhævet, at NGOer har positive erfaringer med at samarbejde om diskrimination på tværs af de enkelte organisationers interesseområder. Denne type samarbejde på tværs af diskriminationsgrunde blev anbefalet både som en måde "at styrke sagen på", og som en måde at adressere diskrimination af særligt udsatte grupper. F.eks. i forhold til at nå ud til målgruppen af etniske minoriteter med et handicap, eller til den ansatte på et plejehjem, der gentagne gange oplever at blive udsat for strukturel diskrimination på grund af vedkommendes køn og/eller religion. F.eks. fordi ønsket fra en ældre borger på plejehjemmet om ikke at få plejepersonale, der tilhører særlige minoritetsgrupper, bliver imødekommet af plejehjemsledelsen.

På den anden side er der hensynet til den ældre borger og dennes selvbestemmelsesret og integritet. Et første skridt på vejen til at komme med konkrete løsningsforslag er at påbegynde samarbejde med NGOer, Kommunen og f.eks. Institut for Menneskerettigheder om at løse konkrete problemer som disse. F.eks. i form af oplysningsmateriale til både borgere og ansatte i kommunen.

At diskriminationsbekæmpelse skal foregå rettighedsbaseret var en gennemgående pointe, ud fra et argument om at en rettighedsbaseret tilgang frem for "almissepolitik" skaber mere respekt om en sag, både fra samfundet og i forhold til den enkelte borgers selvforståelse. På den anden side skal borgeren kende sine rettigheder for at kunne indbringe en klage om sin sag. Et forslag var derfor, at Københavns Kommune skal være mere opsøgende, så borgeren ved, at der er hjælp at hente.

Et andet forslag gik i forlængelse heraf ud på, at Københavns Kommune skal målrette informationsmateriale om rettigheder, diskrimination og klagemuligheder specifikt til minoritetsgrupper. Borgerrådsgiverens beslutning om oprettelse af en hjemmeside, der skal hjælpe borgerne til at navigere i forhold til klagemuligheder overfor forskelsbehandling, er således et skridt på vejen.

Vedrørende forebyggelse af diskrimination på arbejdsmarkedet var en konkret idé, at øge arbejdsgiveres incitament til at ansætte mangfoldigt, ved at udvikle et "mangfoldighedskorps" i Københavns Kommune. Mangfoldighedskorpset skal ifølge forslaget bestå af personer med forskellige baggrunde og funktionsevne der besøger virksomheder for at vise succeshistorierne. Ideen kunne fra Københavns Kommune formidles til flere kommuner.

Det blev desuden fremhævet, at arbejdsgiverne ikke kun har ansvar for at ansætte, men også for at uddanne og motivere de ansatte, idet en mangfoldig arbejdspladskultur er afgørende for, om diskrimination finder sted i praksis. I forlængelse heraf blev det fremlagt, at Kommunen med fordel systematisk kan opfordre virksomheder til at formulere et ligebehandlingsværdigrundlag, som virksomhedens ansatte skal trænes i. Et fjerde konkret forslag til at skabe en inkluderende arbejdspladskultur var, at oprette mentorordninger for at sikre introduktion og integration af nye medarbejdere.

Vedrørende konkrete forslag om registrering af hadforbrydelser, gik flere pointer igen fra det forrige borgerinddragende møde om diskrimination, og kommunen blev opfordret til at iværksætte en hjemmeside til registrering af hadforbrydelser. Et forslag var blandt andet, at relevante personer i politiet og i Kommunen samarbejder om en styrket indsats, hvad enten det er en kommunal registreringsbase med involvering af NGO'er, eller det er uddannelse af ansatte i både Kommunen og hos politiet til at kunne håndtere hadforbrydelser og anmeldelser. Et andet forslag var, at socialrådgivere kan få til opgave at indrapportere hadforbrydelser begået mod resourcesvage grupper som f.eks. hjemløse, fordi disse ikke selv har det fornødne overskud eller tillid til politiet til selv at gøre det. Det ville dermed blive muligt for politiet at få et reelt overblik over problemets omfang og natur.

Udover de mange konkrete forslag var en gennemgående pointe, der gik igen fra forrige møde, at det er nødvendigt at adressere diskrimination på det strukturelle niveau for at forhindre, at det finder sted på det individuelle plan.

4. Referat fra dialogstande

4.1 Borgerrådgiveren og brugeroplysning

v/ Klavs Kinnerup Hede (Borgerrådgiveren, Københavns Kommune) og Nader Arian (Task Force, Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen, Københavns Kommune)

Spørgsmål fra tidligere dialogmøde: Hvordan bliver Borgerrådgiveren synlig, hvordan får vi fat i borgerne, skolebørn og deres forældre m.v.?

Emne: Borgerklager over diskrimination

Spørgsmål fra borger: Skal en diskrimineret borger henvende sig til Klagekomitéen for Etnisk Ligebehandling eller til Borgerrådgiveren?

Fra dialogstanden bemærkes det hertil:

Borgeren kan kun klage til Borgerrådsgiveren over Københavns Kommunes sagsbehandling, personalets optræden og udførelsen af praktiske opgaver i Københavns Kommune. Borgerrådsgiveren kan ikke behandle klager over kommunens afgørelser, politiske beslutninger (f.eks. om det politisk vedtagne serviceniveau i kommunen), ansættelsesforhold i kommunen eller over forhold, som andre klageinstanser tager sig af.

Klagekomitéen for Etnisk Ligebehandling modtager en masse klager som må afvises, fordi de ikke rummer et diskriminationselement, men derimod en indsigelse mod en forvaltningsafgørelse, om sagsbehandlingsmåde etc., hvilket ikke per se er diskrimination. Sådanne klager kan Klagekomitéen i nogle tilfælde henvise til Borgerrådsgiveren.

Emne: Information om klagemuligheder

Spørgsmål fra borger: Hvordan bliver Borgerrådsgiveren synlig blandt dem, som har behov for klageadgang?

Fra dialogstanden bemærkes det hertil:

Da der endnu ikke er oprettet et klageorgan, der kan tage sig af diskrimination af samtlige diskriminationsgrunde (jf. den eksisterende Klagekomité for Etnisk Ligebehandling og Ligestillingsnævnet for kønsligestilling), er klageadgangen i dag meget begrænset: Borgerrådsgiveren kan i dag kun arbejde ud fra et forvaltningsretligt grundlag; alt skal være sagligt begrundet. Borgerrådsgiveren er dog begrænset i sit mandat til kun at kunne behandle klager over episoder, som Københavns Kommune er ansvarlige for.

Københavns Kommune har besluttet, at der skal etableres en hjemmeside, der skal hjælpe borgerne med at navigere i forhold til klagemuligheder. Hjemmesiden skal udarbejdes og drives af Borgerrådsgiveren. Borgerrådsgiveren har også planer om at arrangere borgermøder med samme formål.

Emne: Diskrimination som klagegrundlag

Spørgsmål fra borger: Modtager Borgerrådsgiveren mange klagehenvendelser om netop diskrimination?

Fra dialogstanden bemærkes det hertil:

Siden Borgerrådsgiveren fik sit mandat i 2004, har der kun været meget få klager om diskrimination (fem klager i 2005 og fire klager i 2006). Det er oftest ikke diskriminationsaspektet af en sag, som en klagende borger vælger at føre sin sag på baggrund af. Det er desuden svært at vurdere diskriminationssager i den efterfølgende klagebehandling. Det er svært at fastslå noget, med mindre man har et fast grundlag at gøre det på. Borgeren er måske ikke sikker på udfaldet af sin klage, men véd, at Borgerrådsgiveren besvarer den indenfor fire uger, hvilket giver en følelse af at blive hørt. Borgerrådsgiveren kan behandle sager om diskrimination, men mange af disse hører under de andre klagerorganer. Borgerrådsgiveren vil kunne henvise diskriminations-

klager udenfor sit specifikke område til Klagekomitéen for Etnisk Ligebehandling og Ligestillingsnævnet.

Emne: Klager over diskrimination i sygehusvæsenet

Spørgsmål fra borger: Hvis en klage vedrører diskrimination under Hovedstadens Sygehusfællesskab (HS), nu Region Hovedstaden,, kan den så behandles af Borgerrådgiveren?

Fra dialogstanden bemærkes det hertil:

Klager, der vedrører diskrimination i forbindelse med den sundhedsfaglige virksomhed under HS, hører under Patientklagenævnet. Borgerrådgiveren kan føre tilsyn med plejehjem, bosteder etc., som er under kommunalt regi, og foretager også inspektioner, men sygehuse er udenfor Borgerrådgiverens område. Det er et interessant spørgsmål, hvem der skal behandle klager over diskrimination indenfor sygehusvæsenet vedr. f.eks. sengefordeling, forskelsbehandling af etniske sygeplejere etc., for på nogle områder vil det jo f.eks. være fagforeningerne eller sygehusledelsen på regionens sygehuse.

Emne: Borgerrådgivningen som fortaler for borgerens sag

Spørgsmål fra borger: Hvad er årsagen til, at Borgerrådgiveren ikke får flere klagesager om diskrimination i Københavns Kommune? Kan de få klager om diskrimination til Borgerrådgiveren skyldes, at der ikke er en diskriminationsdiskurs i Danmark, en mangel på forståelse og stigmatisering, så man ikke ønsker at anvende diskriminationsdiskursen?

Fra dialogstanden bemærkes det hertil:

Jeg vurderer, at de få klager om diskrimination til Borgerrådgiveren skyldes, at der ikke er klare retningslinier for, hvad diskrimination og usaglig forskelsbehandling er. Det er et juridisk spørgsmål og vanskeligt for borgeren at tage stilling til. For at varetage borgerens interesser, er Borgerrådgiveren nødt til hele tiden at understrege sin distance til forvaltningen for derved at vække tillid til Borgerrådgiverens kompetence som uafhængig rådgiver i borgerens sag.

Emne: Adressering af strukturel diskrimination

Spørgsmål fra borger: Der er forskel mellem den strukturelle og den institutionelle diskrimination. Hvis man i Københavns Kommune adresserer diskrimination på det strukturelle niveau, vil der jo blive ved med at finde diskrimination sted. Har Borgerrådgiveren beføjelser til at adressere diskrimination på det strukturelle niveau?

Fra dialogstanden bemærkes det hertil:

Borgerrådgiveren har svært ved at dokumentere strukturel diskrimination, fordi institutionens arbejde er meget juridisk konkret. Borgerrådgiveren kan dog iværksætte en undersøgelse og komme med anbefalinger, hvis borgere oplever diskrimination i kommunen.

Emne: Mangfoldighedstænkning

Spørgsmål fra borger: Det er et problem i det danske samfund, at minoriteter ikke er tænkt ind i strukturerne, og derfor forekommer strukturel diskrimination. Strukturerne er fokuseret omkring majoriteten og ikke de marginaliserede. Der er behov for at italesætte diskrimination og mangfoldighed på en ny måde. Hvordan tænker Københavns Kommune mangfoldighed?

Fra dialogstanden bemærkes det hertil:

Diskrimination er, når man oplever diskrimination i systemet, ved at ens basale vilkår og interesser ikke bliver varetaget. For at undgå diskrimination er vi f.eks. nødt til at tilrettelægge vores undervisningssystem ud fra en opmærksomhed på minoriteter. Københavns Kommunes integrationspolitik har f.eks. fokus på kontakt med skoler, hvor der er en stor andel af tosprogede elever, for at se på hvordan man kan styrke forældre-skolesamarbejde og fastholde eleverne i skolesystemet. Det er dog ikke Københavns Kommune, der skal gøre dette alene. Der er f.eks. over 50 % frafald af unge med anden etnisk baggrund end dansk på de erhvervsfaglige uddannelser, hvilket skyldes manglende praktikmuligheder i erhvervslivet.

Emne: Etnificering af sociale problemer

Spørgsmål fra borger: Der er en tendens til at etnificere sociale problemer. Har Københavns Kommune forholdt sig til dette?

Fra dialogstanden bemærkes det hertil:

Der er både tale om etniske og sociale problemer, og det er vi meget opmærksomme. Fx i forhold til når vi indsamler statistik forsøger vi at korrigere for sociale forhold. Det gælder bl.a. i forhold til præstationsgab og kriminalitetsstatistik.

4.2 Hadforbrydelser og registrering

v/ Cecilia Decara (Institut for Menneskerettigheder) og Jesper Høeg (Københavns Politi)

Spørgsmål fra det tidligere afholdte dialogmøde: Hvordan bekæmper vi hadforbrydelser, hvad skal en hjemmeside om emnet indeholde, skal der oprettes en hotline, hvordan skal kommunen og NGOer samarbejde med politiet?

Emne: Kommunens rolle i forhold til forebyggelse af hadforbrydelser

Spørgsmål fra borger: Hvem har ansvar for at bekæmpe hadforbrydelser? Hverken kommunens eller politiets rolle har hidtil ikke været særlig stor, og man kunne sagtens forestille sig at begge parter går mere aktivt ind i emnet, sådan som kommunen nu signalere den vil gøre i forbindelse med nærværende arrangement.

Fra dialogstanden bemærkes det hertil:

Hadforbrydelser er ikke et stort kriminalitetsområde, og derfor har politiet ikke været forpligtet til at arbejde målrettet med det. Men vi kender heller ikke de reelle tal for problemet. Der er nu kommet nyt fokus på emnet, og spørgsmålet er, om politiet har en forpligtelse til at arbejde proaktivt på området. Tidligere har der ikke været store resurser i politiet til oplysningsarbejde. Til trods for at et stort ansvar ligger hos politiet, er resten af samfundet også forpligtet til at undersøge problemet – på den måde er kommunen direkte involveret. Almindeligvis er det politiet, der oplever et generelt problem og derfor involverer kommunen, men vedr. hadforbrydelser har det gennem Institut for Menneskerettigheder været den anden vej rundt.

Emne: Hjemløse og hadforbrydelser:

Spørgsmål til diskussion: Hvis opgave er det at forhindre hadforbrydelser mod hjemløse?

En borgers mening:

Ifølge en tællingsundersøgelse af hjemløse oplever 10.000 til 12.000 personer om året at være hjemløse. 8.000 personer er brugere af herberger, men det er i forskellige perioder og man ved ikke, hvor de går hen efter herberget. Halvdelen af de hjemløse, som en projektmedarbejder fra Projekt Udenfor har snakket med, oplever vold som følge af det faktum at de er hjemløse. Den vold de beretter om er nedværdigende vold dvs. spytteri, tilråb, spark og slag etc. De mest udsatte er de hjemløse som ligger i det offentlige rum. Ofte er gerningspersonen påvirket af stoffer eller alkohol. Man får ikke hjælp, hvis man ikke har resurser til at søge om hjælp. Ydermere har de hjemløse ikke tillid til systemet.

Politiet møder ofte hjemløse, der ligger på gaden, hvorefter de beder dem finde et andet sted at sove, og dermed bliver politiet et organ som de hjemløse fokuserer deres vrede imod. Egentlig burde politiet tage sig af dem.

Fra dialogstanden bemærkes det hertil:

Der er brug for mere oplysning om hjemløses situation og rettigheder i forhold til hadforbrydelser. Opgaven ligger derfor ikke kun hos politiet, men også hos kommunen der gennem kampanjer kan opfordre befolkningen til at udvise større forståelse for, hvad det vil sige at være hjemløs, og hvordan alle mennesker potentielt kan ryge ud i lignende livskriser. Når det er sagt, mener jeg, at man i denne kontekst med fordel vil kunne anse hjemløse som en 7. eller 8. kategori af diskriminationsgrund, når det gælder hadforbrydelser. Spørgsmålet er, hvordan registreringerne skal foregå, for at vi kan få et overblik over karakteren og omfanget af hadforbrydelser, og der vil en organisation som Projekt Udenfor kunne spille en væsentlig rolle i at formidle kontakten og tilliden mellem på den ene siden myndighederne (kommunen og politiet) og på den anden siden den hjemløse, der har været udsat for en hadforbrydelse.

Registrering

Spørgsmål til diskussion: Hvordan kan man samle mere viden om hadforbrydelser mod hjemløse?

Fra dialogstanden bemærkes det hertil:

Politiet burde have en særskilt registrering af vold mod hjemløse således, at man kan se, om der er en stigning i antallet af overfald eller anden udvikling i problemet. Registrering skulle ikke kun foretages ud fra de episoder, der bliver politianmeldt. Politiet får ikke mange anmeldelser med hold i, og man er derfor nødt til at fokusere på forebyggende arbejde. Politiet kunne oprette et dialogforum, hvor politiet og hjemløse kunne skabe kontakt. Ved Amager Politi kan sagsbehandlere anmelde vold mod hjemløse, på vegne af den hjemløse selv. Sagsbehandlere kan fungere som bindeled mellem politiet og den hjemløse. Det kan ofte være vanskeligt senere hen at have en bevisførelse, og uden beviser kan politiet ikke gøre noget, men en registrering af episoden kan dog være nyttig i sig selv.

Dansk politi foretager i dag registrering af racemæssigt og religiøst motiverede forbrydelser. Registreringen af denne type forbrydelser er nyttige til at kortlægge særligt racistiske tendenser i det danske samfund, men ordningen er mangelfuld fordi registreringerne kun dækker to diskriminationsårsager og ikke er en høj prioritet i de enkelte politikredse. Det bevirker at der er flere eksempler på at registreringerne er mangelfulde. Det vil dog stadig på baggrund af dette register være muligt at påbegynde en målrettet indsats mod racemæssigt og religiøst betingede hadforbrydelser. Et lignende register kunne med fordel oprettes for også at registre af hadforbrydelser på andre diskriminationsgrundlag som seksuel orientering, køn, alder, handicap, politisk overbevisning og hadforbrydelser mod hjemløse. Et sådant register ville senere hen kunne danne grundlag for en samlet indsats mod hadforbrydelser uanset diskriminationsgrundlag og i tilfælde af hadforbrydelse motiveret af multidiskrimination. I 2007 er Rigsadvokaten sat til at registrere hadforbrydelser på domstolsniveau der er motiveret af ofrets seksuelle orientering, men grundlaget er de sager der når til domstolene. Spørgsmål er om konklusionerne fra ordningen vil være tilstrækkelig til at danne grundlag for en præventiv indsats?

4.3 NGOer og deres lobbyarbejde [til bekæmpelse af diskrimination]

v/ Peter Ussing (Landsforeningen for Bøsser og Lesbiske) og Jørgen Egmand (De Samvirkende Invalideorganisationer).

Spørgsmål fra tidligere dialogmøde: Hvad kan NGOer lære af hinanden i forhold til lobbyarbejde til bekæmpelse af diskrimination?

Emne: Diskrimination af personer med funktionsnedsættelse

Spørgsmål fra borger: Hvorledes kan personer med funktionsnedsættelse bedre integreres på arbejdsmarkedet?

Fra dialogstanden bemærkes det hertil svar:

Der er stor arbejdsløshed blandt mennesker med funktionsnedsættelse på trods af gode uddannelser. Ved afslag i en jobsøgningssituation er det umuligt at bevise, at man er valgt fra pga. funktionsnedsættelse, når man har lige kvalifikationer. Personer med funktionsnedsættelse er blevet mere bevidste om, at de kan få assistance, og det samme er jobcentrene. Arbejdsgiver-

ne er det dog ikke, og har en fejlagtig opfattelse af, at det er en meget besværlig proces med en masse papirarbejde fra deres side.

Emne: Samarbejde på tværs af NGO'erne

Spørgsmål fra borger: Hvilke udfordringer er der for samarbejdet på tværs af NGOer?

Fra dialogstanden bemærkes det hertil:

Kampagner på tværs af NGOer giver gode synergieffekter, men sker ikke i tilstrækkelig grad. Et problem i forhold til samarbejde på tværs af NGOer er, at de fleste hovedsageligt drives af frivillige, hvorved der mangler ressourcer – såvel i form af såvel arbejdskraft som kapital. Derudover er der ikke kræfter til at tage sig af den samlede platform. Men et samarbejde er ønskværdigt. Frivillige organisationer rammes særligt hårdt, når de fratages økonomisk støtte, da visse udgifter f.eks. porto(støtte), ikke kan afløses af flere frivillige.

Emne: Multidiskrimination

Spørgsmål fra borger: Hvordan kan NGOer arbejde sammen imod multidiskrimination?

Fra dialogstanden bemærkes det hertil:

Der mangler en almindelig forståelse af, hvor ekstremt hårdt det er at tilhøre en multidiskriminationsgruppe. Der er positiv erfaring med samarbejde i f.eks. Bruxelles, hvor en stor gruppe NGOer og virksomheder er gået sammen på nogle områder, hvilket giver meget mere kraft i lobbyarbejdet. Dette bør man også gøre i Danmark. Nogle virksomheder er kun interesseret i en del af foreningerne og ikke hele NGO-plattformen. Det er et spørgsmål om, hvorvidt det skal være indenfor specifikke emner eller over et bredt felt. NGOer burde slå sig sammen om visse emner og udpege personer til at køre disse projekter. Der er eksempelvis behov for fokus på homofobi i idrætslivet.

Emne: Synlighed

Spørgsmål fra borger: Hvilken strategi har NGOer fundet mest effektiv i antidiskriminationsarbejdet?

Fra dialogstanden bemærkes det hertil:

Borgere skal kende deres rettigheder for at kunne klage deres sag. Kommunen bør være mere eksponeret, så man ved, at der er hjælp at hente. Det er ligeledes vigtigt at anvende en rettig-hedsbaseret diskurs, frem for at bero på almissepolitik, hvor der trækkes på velvilje. Almissepolitik skaber ikke respekt, hverken fra samfundets side eller i den enkeltes selvforståelse.

Emne: NGO-samarbejde om ikke-diskrimination i praksis

Spørgsmål fra borger: Hvilke erfaringer har DSI gjort sig med NGO-samarbejde på ikke-diskriminationsområdet?

Fra dialogstanden bemærkes det hertil:

De Samvirkende Invalideorganisationer er sammenlagt af 32 handicapforeninger og har gode erfaringer med synergieffekter ved samarbejde. Der arbejdes ud fra konsensus, hvorfor det er relativt få emner, der samarbejdes om. De enkelte små og mellemstore organisationer er selvstændige. Resultatet er længere levealder for samarbejdet, hvilket f.eks. kan konstateres ved sammenligning med handicaporganisationer i Sverige og Norge. DSI foretager ikke fundraising i konkurrence med medlemsorganisationerne. Midlerne er tipslottomidler og medlemsorganisationernes kontingent (dog ganske beskedent). Der søges dertil midler til konkrete projekter i f.eks. satspuljer og fonde.

4.4 Diskrimination på arbejdsmarkedet

v/ Buffy Lundgren (Institut for Menneskerettigheder) og Human Shojae (Foreningen Nydansker)

Spørgsmål fra tidligere dialogmøde: Hvem skal gøre hvad i forhold til bekæmpelse af diskrimination på arbejdsmarkedet?

Emne: Hjemmeplejen

Spørgsmål fra borger: Der er eksempler på, at ansatte har udviklet racistiske holdninger og nægter at arbejde sammen med personer med anden etnisk baggrund.

Hvorledes kan man undgå diskrimination på arbejdspladser?

Fra dialogstanden bemærkes det hertil:

Det er vigtigt at starte en dialog – at finde ud af, hvad de implicerede kan acceptere – hvilket kan være et spørgsmål om religion og personlig præference, men der kan også være andre årsager. Det er nødvendigt at finde et fælles plateau at arbejde på baggrund af.

Emne: Mangfoldig arbejdspladskultur

Spørgsmål fra borger: Hvordan sikrer man en mangfoldig arbejdspladskultur?

Fra dialogstanden bemærkes det hertil:

Et forslag kunne være, at der burde være obligatoriske mentorordninger på alle arbejdspladser – det tilstræbes ikke kun med uddannelse, derimod er også kultur vigtigt. Dette kan en mentor være med til at sikre ved at introducere og integrere. Mentorerne skal fastholdes gennem motivation og medarbejderfastholdelse – og derved undgås svingdørspolitik. Arbejdsgiveren har ikke kun ansvar for at ansætte men også for at uddanne og motivere de ansatte, det er desuden

de ansattes ansvar at være kritiske og engagere sig for at opnå en velfungerende arbejdsplads og arbejdspladskultur.

Emne: Træning i diskriminationspolitik/værdier

Spørgsmål fra borger: Skal det være obligatorisk, at alle ansatte bliver trænet i mangfoldighed?

Fra dialogstanden bemærkes det hertil:

Politisk skal der først skabes lovgivning – som skal gælde for alle (problem i DK) – evt. skal man ikke tale om politik men netop om værdigrundlag – alle ansatte skal kunne det.

Det er svært at sikre, at de ansatte anvender virksomhedens værdier, men dette kan evt. afhjælpes igennem træning i disse. Det er vigtigt, at f.eks. Københavns jobcenter bliver mere proaktivt, og oplyser virksomhederne om f.eks. mentorordninger, antidiskriminationspolitik og værdigrundlag.

Emne: Diskriminationsproblemets ophav

Spørgsmål fra borger: Hvor opstår problemerne med diskrimination på arbejdspladsen, og hvordan kan de afhjælpes?

Fra dialogstanden bemærkes det hertil:

Ofte opstår problemerne på arbejdspladserne før jobstart. Man må derfor foregribe problemerne. Et centralt problem er, at der ikke er nogen, der må italesætte problemerne overfor arbejdsgiverne, men dette burde kommunen evt. gøre. Det er nødvendigt at få antidiskrimination/antiracisme mere på banen – vigtigt at vi bliver bedre til at erkende, at der er et problem og italesætte det. Jo større mangfoldighed der er på arbejdsmarkedet, desto nemmere vil det være at ansætte mangfoldigt. De fleste jobsøgere, der tilhører en eller flere af diskriminationsgrupperne, er ikke interesseret i at blive ansat pga. en kvoteordning. En måde at behandle problemet med diskrimination i ansættelsessituationen kan være at lokke arbejdsgivere med økonomiske fordele. Ikke diktere hvem arbejdsgiverne skal ansætte men påvirke dem igennem dialog. Dog skal kommunen stille krav om, at virksomhederne skal interessere sig for det – og udvise en interesse for mangfoldighed. Succeshistorierne skal fremhæves. Etablering af mangfoldighedskorps: Udvikle mangfoldighedskorps i Københavns Kommune og udbrede ideen til flere kommuner. Korps af personer med forskellige baggrund og handikaps, etc. der tager rundt til virksomheder og viser succeshistorierne. Involvering af sprogkurserne og sprogpraktikpladserne. Mere fokus på de grupper der er ramt af multidiskrimination. Indvandrere med handicap; svært at bruge fortrinsretten for denne gruppe. Afsæt evt. nogle stillinger til de meget udsatte grupper såsom denne bestemte målgruppe. Det er umuligt for denne gruppe at opnå ligestilling.

4.5 Har du talt med din politiker i dag?

/ved Jakob Hougaard (Beskæftigelses- og Integrationsborgmester, Københavns Kommune) og Signe Goldmann (medlem af Københavns Borgerrepræsentation samt Beskæftigelses- og Integrationsudvalget)

(intet referat)

4.6 DRC-undersøgelsen samt de svenske erfaringer

/ved Niels-Erik Hansen (DRC) og Kristina Larsson (Antidiskrimineringsbyrå, Malmö)

(intet referat)

5. Anbefalinger fra dialogstande

5.1 Borgerrådgiveren og brugeroplysning

Spørgsmål fra tidligere dialogmøde: Hvordan bliver Borgerrådgiveren synlig? Hvordan får vi fat i borgerne (skolebørn og deres forældre) m.v.?

Følgende forslag fra forbigående blev noteret på gule 'post-it notes':

- Diskriminationsbeskyttelse skal gå på tværs af grunde og grupper, så den bliver:
 - legitim for alle
 - grundfæstet som demokratisk princip
 - juridisk helstøbt
- Værtshusholdere, der diskriminerer, skal have inddraget spiritusbevillingen.
- Borgere kan have brug for skub fra deres sagsbehandler i Borgerrådgiveren til at føre en diskriminationssag, frem for at føre en klagesag på et andet klagegrundlag.
- Der er behov for at målrette Borgerrådgiverens informationsmateriale til etniske minoriteter, således at de gøres bekendt med deres klagemuligheder.
- Behov for mere oplysning om hvor man kan henvende sig med hvilke diskriminationsklager; klager over diskrimination fra plejere i sygehusvæsenet skal f.eks. henvendes til patientklagenævnet, hvor andre sager hører under Borgerrådgiveren.
- Der er behov for at afdække, hvilken form for diskrimination der foregår i Københavns Kommune gennem undersøgelse om retningslinier for diskrimination.

5.2 Hadforbrydelser og registrering

Spørgsmål fra tidligere dialogmøde: Hvordan bekæmper vi hadforbrydelser? Hvad skal en hjemmeside om emnet indeholde? Skal der oprettes en hotline? Hvordan skal vi samarbejde med politiet?

Følgende forslag blev noteret på gule 'post-it notes':

- For at målrette indsatsen mod hadforbrydelser bliver vi nødt til at finde ud af, hvem der begår dem. Derfor er registrering nødvendig.

- Registrering *er* nødvendig. Men det er essentielt, at den skal foregå et neutralt sted – så som i kommunalt regi. På den måde undgår man barrierer hos enkelte minoritetsgrupper, som hvis den f.eks. lå hos en NGO.
- Som vi diskuterede ved tidligere dialogmøde, er et vigtigt redskab oprettelse af en hjemmeside, hvor man kan få oplyst sine rettigheder, og hvad en hadforbrydelse er. Men den skal koordineres, så indberetninger til Kommunen og til Københavns Politi foregår i overensstemmelse med menneskerettighederne og blandt andet ikke overskrider regler for profilering.
- Behov for udarbejdelse af værktøjer til at navigere i forbindelse med en anmeldelse.
- Politiet skal hjælpe hjemløse med at anmelde voldstilfælde: f.eks. ved som udgangspunkt at spørge “har du behov for at anmelde det, du har været udsat for?”.
- Sagsbehandlere skal opfordre hjemløse til at anmelde voldstilfælde – evt. foretage anmeldelse efter drøftelse med den hjemløse.
- Særskilt registrering hos politiet af vold mod hjemløse, f.eks. med udgangspunkt i spørgsmålet “*Hvorfor tror du, du er blevet udsat for vold?*”
- Det er vigtigt med en kampagne mod hadforbrydelser og med opfordring til registrering i tråd med Københavns Kommunes tidligere kampagne “Natteliv for alle”.

5.3 NGOer og deres lobbyarbejde [til bekæmpelse af diskrimination]

Spørgsmål fra tidligere dialogmøde: Hvad kan NGOer lære af hinanden i forhold til lobbyarbejde til bekæmpelse af diskrimination? Hvordan kan NGOer samarbejde mod diskrimination?

Følgende forslag blev noteret på gule 'post-it notes':

- Samarbejde mod diskrimination på tværs af NGOer styrker den fælles sag.
- Der mangler forståelse af, hvor hårdt det er at tilhøre en multidiskriminationsgruppe, og der er derfor behov for mere oplysning og samarbejde på tværs af diskriminationsgrunde.
- Anvendelse af en rettighedsbaseret diskurs frem for almissepolitik skaber mere respekt omkring en sag både i forhold til samfundet og i forhold til den enkeltes selvforståelse.
- Det er nødvendigt at oplyse arbejdsgivere, for at aflive fordomme om vanskeligheder ved at ansætte f.eks. personer med funktionsnedsættelse eller anden etnisk baggrund end dansk.

5.4 Diskrimination på arbejdsmarkedet

Spørgsmål fra tidligere dialogmøde: Hvem skal gøre hvad i forhold til bekæmpelse af diskrimination på arbejdsmarkedet? Hvordan skaber man en rummelig arbejdsplads?

Følgende forslag blev noteret på gule 'post-it notes':

- Etablér rollemodel-/mangfoldighedskorps i Københavns Kommune og tilskynd andre kommuner til at bruge samme model.
- Jobcentre kan oplyse virksomheder og borgere om anti-diskrimination.
- Mentorer til *alle* nyansatte for at introducere til arbejdspladsen, uanset tidsmangel.
- Afsæt stillinger til meget udsatte grupper, f.eks. indvandrere med handicap.
- Kommunen *kan* stille krav til virksomheder om ansvarlighed (ingen kvoter, men krav om at udvise interesse).
- Antidiskrimination som en del af værdigrundlag.
- Redskaber til at imødegå diskrimination i dagligdagen, f.eks. etablering af klare retningslinier for patientpleje.
- Uddannelse af tillidsrepræsentanter i antidiskrimination.
- Det offentlige kan finde inspiration hos private virksomheder.
- Oplysningskampagner om diskrimination i jobcentre/kommuner.

5.5 Har du talt med din politiker i dag?

(Ingen spørgsmål fra tidligere dialogmøde).

Denne dialogstand skabte rum for dialog mellem borgere og politikere i Københavns Kommune vedr. diskrimination.

I politikernes dialoghjørne blev følgende forslag noteret:

- Vi skal arbejde med diskrimination på klasseværelsesplan. Se f.eks. www.ceji.org.
- Der skal udarbejdes en folder, hvori det oplyses, at borgere kan forvente plejepersonale af begge køn. Dette kan være et problem for både etniske og danske ældre, som helst ikke vil have mandligt plejepersonale.
- Der er behov for en folder, hvori det oplyses, hvordan tillidsrepræsentanter kan henvende sig til kommunen, hvis medarbejdere oplever diskrimination.
- Københavns Kommune overvejer muligheden for at arbejde med strukturel diskrimination, ligesom man har gjort med "Glashuset" i Sverige.

- Det blev om selve arrangementet påpeget, at det var strukturel diskrimination, at der ikke var slides på blindskrift, og at der var en svensk oplægsholder.

5.6 DRC-undersøgelsen samt de svenske erfaringer

Denne dialogstand dannede rammen for videre diskussion mellem deltagere og de to oplægsholdere, Niels-Erik Hansen fra DRC og Kristina Larsson fra Antidiskrimineringsbyrået i Malmö.

(Ingen forslag er noteret).

Bilag 1: Program for dagen

13.00-13.15

Velkomst samt præsentation af undersøgelsen om oplevet diskrimination i København
v/ Beskæftigelses- og Integrationsborgmester Jakob Hougaard

13.15-13.40

Undersøgelsen af den faktiske diskrimination i København v/ Niels-Erik Hansen
fra Dokumentations- og Rådgivningscenter om Racediskrimination

13.40-14.00

Spørgsmål og debat i salen

14.00-14.20

Oplæg v/ Kristina Larsson fra Antidiskriminationsbyrået i Malmö
om svenske erfaringer med bekæmpelse af diskrimination

14.20-14.35

Spørgsmål og debat i salen

14.35-14.45

Pause

14.45-16.00

Diskussion og input til tiltag ved forskellige dialogstande.