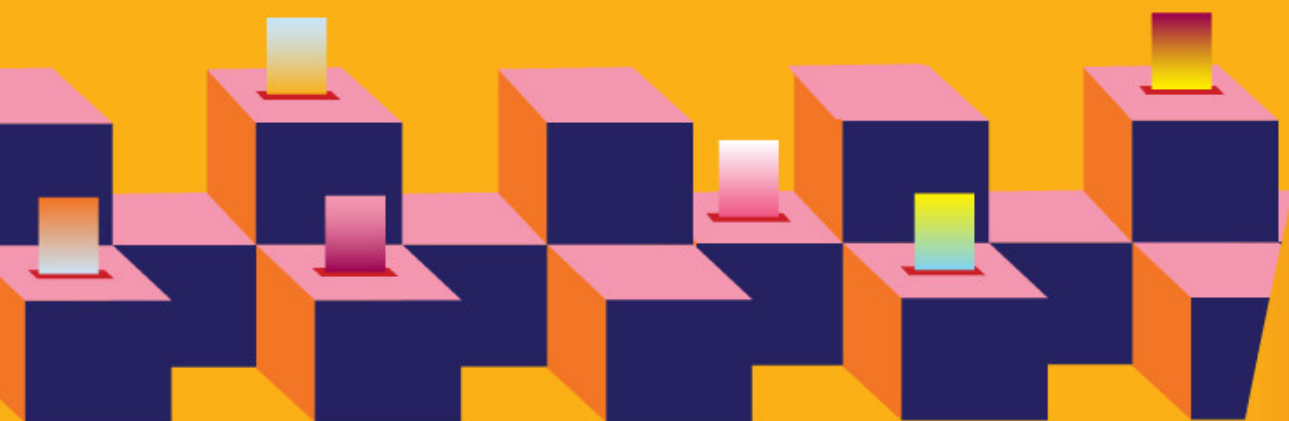


# Et mangfoldigt og ligeværdigt Danmark

POLITISKE MÆRKESAGER,  
INSPIRATION OG BEGREBER



# Indhold

- 01** — Introduktion til mærkesager
- 02** — Handleplan for antiracisme og bekæmpelse af diskrimination
- 04** — Begrebsafklaring: diskrimination
- 05** — Kurser om mangfoldighed for offentligt ansatte med borgerkontakt
- 06** — Begrebsafklaring: racisme
- 07** — Tilbud til borgere udsat for diskrimination, krænkelser og racisme
- 08** — Kilder

# Vi vil skabe et mangfoldigt og ligeværdigt kommunal- og regionsrådsvalg

Som medborger med minoritetsetnisk baggrund er virkeligheden i dag, at du risikerer at møde diskrimination og ulige vilkår i hverdagen - både som barn, ung og voksen. Samtidig er minoritetsborgere underrepræsenterede i magt- og ansvarspositioner i det danske samfund. Uden repræsentation bliver deres indsigt sjældent inddraget, før beslutninger bliver taget, og deres stemmer bliver sjældent hørt i Folketinget, på arbejdspladsen og i medierne. Det skaber ulighed og modarbejder medborgerskabet. Og det kalder på handling.

Mino Danmark ønsker at skabe et samfund med engagerede og ligestillede minoritetsborgere. Derfor arbejder vi for at nye stemmer bliver en del af debatten, at flere stemmer til valget, at vi får mere mangfoldig repræsentation i byrådene og regionerne, og at mangfoldighed og ligeværd sættes på den politiske dagsorden.

Men for reelt at skabe lige muligheder for alle i Danmark, er der behov for politisk handling og initiativ. Derfor har Mino Danmark formuleret tre mærkesager, som er konkrete politiske tiltag, vi tror på kan gøre en forskel. Det er ikke færdige løsninger, da vi ved, at mange lokale borgere og brugere skal inkluderes. Men med mærkesagerne ønsker vi, at vise vejen for dem der vil tage initiativ, bakke op om og kæmpe for visionen:

**Mangfoldige kommuner og regioner uden racisme og diskrimination - hvor alle medborgere kan udfolde sig ligeværdigt.**

## Mærkesager:

- #1 Handleplan for antiracisme og bekæmpelse af diskrimination.
- #2 Kurser i mangfoldighed for offentligt ansatte med borgerkontakt.
- #3 Tilbud til borgere udsat for diskrimination, krænkelser og racisme.

# 1: Handleplan for antiracisme og bekæmpelse af diskrimination

Racisme og diskrimination hører ikke hjemme i mangfoldige og ligeværdige lokalsamfund, hvor der skal være plads til alle borgere. Der eksisterer allerede gode indsatser mod diskrimination, men der er fortsat nye eksempler på at diskrimination er et problem i Danmark. Derfor opfordrer vi alle kommuner og regioner til at lave en handleplan og aktivt arbejde for at sikre lige vilkår og muligheder for alle borgere.

## Undersøg graden af racisme og diskrimination

For at kunne udforme en handleplan, der adresserer relevante kommunale eller regionale problemstillinger, foreslår vi en kortlægning og statusrapport i de enkelte kommuner og regioner, som undersøger graden af diskrimination og racisme. En opfølgende statusrapport hvert andet år kan måle virkningerne af handleplanen. Statslige institutioner, kommuner og regioner indberetter allerede en ligestillingsredegørelse hvert tredje år, og det er oplagt at udbrede indsatsen til antiracisme og bekæmpelse af diskrimination.

## Lav konkret handleplan

Handleplanen skal have fokus på borgere med forskellige minoritetsforhold som etnisk baggrund, køn, seksualitet, religion, handicap etc. – ingen skal opleve diskrimination på grund af deres minoritetsstatus. Handleplanen skal udarbejdes på en inddragende måde og benytte den viden og ekspertise, der findes hos bl.a. borgere, foreninger og eksperter.

## FAKTA

I 2018 oplevede **51% af de unge** med minoritetsetnisk baggrund i København at blive diskrimineret. Leder du efter et nyt job, skal du skrive **52% flere jobansøgninger**, hvis du er mand og har et mellemøstligt klingende navn – **60% flere hvis du er kvinde med tørklæde**.

I en undersøgelse fra 2019 foretrak skolelærere at tage imod en elev med læringsvanskeligheder, hvis han hed **Mathias frem for Yousef**.

I en undersøgelse fra Det Kriminalpræventive Råd svarer **8% af ofrene** i perioden 2008–2019, at volden mod dem var motiveret af racisme. Det svarer til at mellem **4300 og 5800 hvert år** udsættes for racistisk motiveret vold.

## INSPIRATION

### **Diskriminationsindsats i Københavns Kommune.**

'Et København uden diskrimination' er en bred indsats for at forebygge og bekæmpe diskrimination. Bl.a. har kampagnen 'Stemplet' forsøgt at gøre op med diskrimination og hadforbrydelser i nattelivet, ved at opfordre unge til at anmelde, når de eller andre udsættes for diskrimination. Læs mere [her](#).

---

### **Mangfoldighedspolitik i Odsherred Kommune.**

Da Odsherred Kommune blev dannet i 2007, udarbejdede kommunen en mangfoldighedspolitik, der anerkender mangfoldighed og ligestilling som et vigtigt indsatsområde. På et borgermøde blev der indsamlet anbefalinger til indsatsområder, som en tværfaglig projektgruppe udformede mangfoldighedspolitikken ud fra. I den indgår konkrete forslag til indsatser som fx udarbejdelse af særlig information til arbejdsgivere, fælles uddannelsesforløb for alle ansatte, der arbejder med etniske minoriteter og udpegning af nøglepersoner, der fungerer som garant for fokus på mangfoldighed og etnisk ligestilling i alle kommunens enheder. Læs mere [her](#).

---

### **Ligestillings- og mangfoldighedspolitik i Syddjurs Kommune.**

I Syddjurs Kommune arbejder man også ud fra en ligestillings- og mangfoldighedspolitik - dog med fokus på personale - der omhandler arbejdspladskultur, ansættelsesudvalg og ledelse. Læs mere [her](#).

---

### **Udvalget for Mangfoldighed og Ligestilling i Aarhus Kommune.**

I samarbejde med byens borgere, foreninger og erhvervsliv iværksætter udvalget i Aarhus Kommune 2-årige handleplaner med temaer som 'mod til rummelighed', 'attraktiv by for LGBT+ personer' og 'ligestilling i kerneydelser'. Læs mere [her](#).

# Diskrimination: forskelsbehandling i mange former

Diskrimination defineres af Institut for Menneskerettigheder som 'usaglig forskelsbehandling som fører til at en person får en dårligere behandling eller beskyttelse end andre' fx på baggrund af vedkommendes køn, religion, handicap, alder eller etniske baggrund. Her skal usaglig forstås som uden lovlig grund. Diskrimination kan bl.a. komme til udtryk som mundtlig aggression, fysiske angreb, undgåelse eller urimelig behandling og er ifølge Institut for Menneskerettigheder:

**'Enhver handling der har til formål eller som virkning at udelukke eller begrænse menneskers (samfunds)deltagelse'.**

## Hvad er direkte diskrimination?

Hvis en person behandles ringere i en given situation end en anden person pga. vedkommendes køn, alder, hudfarve etc. er det direkte diskrimination. Et eksempel er, hvis en person bliver nægtet adgang til et diskotek pga. vedkommendes hudfarve.

## Hvad er indirekte diskrimination?

Hvis en person med et bestemt køn, alder, hudfarve etc. stilles ringere end andre i en given situation pga. en tilsyneladende neutral praksis eller kriterium, er det indirekte diskrimination. Hvis den pågældende praksis er objektivt begrundet i et sagligt formål, kan indirekte forskelsbehandling være lovlig, men er der ikke en legitim grund er det ulovligt. Et eksempel på indirekte diskrimination er, hvis en arbejdsgiver stiller krav, der rammer en bestemt gruppe og ikke er sagligt i forhold til det job, der skal besættes.

## Hvad er institutionel og strukturel diskrimination?

Begge former drejer sig om usaglig indskrænkning af visse personers muligheder på baggrund af deres køn, alder, hudfarve etc. og kan både være forsætligt eller utilsigtet. Institutionel diskrimination kan komme til udtryk gennem adfærd, praksisser, politik, system etc. i organisationer eller institutioner. Strukturel diskrimination kan komme til udtryk gennem mere abstrakte normer, holdninger, fordomme og stereotyper, som har en skadelig eller forskelsbehandlende effekt – ofte på minoriteter.

## 2: Kurser i mangfoldighed til offentligt ansatte med borgerkontakt

Hver dag har mange borgere kontakt med offentligt ansatte i kommunerne og regionerne. For at give offentligt ansatte de bedste forudsætninger for og redskaber til at navigere i den diversitet og de forskellige kulturer, som mange borgere har, bør der udbydes kurser i ligestilling og mangfoldighed til offentligt ansatte med borgerkontakt.

Læringsforløbene kan forankres lokalt og udvikles i samarbejde med lokale aktører, borgere og ansatte, så de offentligt ansatte tilbydes så relevante kurser som muligt. Der kan også samarbejdes med store aktører på området og på tværs af kommunale og regionale grænser. Opkvalificering inden for mangfoldighed og ligestilling kan indebære viden om kulturel diversitet og strukturel diskrimination eller besvare spørgsmål som 'hvad er bias?'. Deltagerne skal få konkrete idéer, refleksioner og værktøjer med sig, som kan være med til at danne grundlag for ligeværdige møder med alle borgere. Læringsforløbene kan med fordel udformes med opfølgende møder, hvor der er fokus på videreudvikling baseret på konkrete erfaringer fra arbejdspladsen.

### INSPIRATION

#### **En by af talenter.**

Københavns Kommune tilbyder gratis læringsforløb til københavnske arbejdspladser, for at styrke mangfoldigheden og forhindre at ubevidste forforståelser og rutineprægede rekrutteringsprocesser spænder ben for minoritetsetniske københavnere. Et advisory board af eksperter og videnspersoner inden for mangfoldighed, inklusion og antidiskrimination bidrager til læringsforløbene. Læs mere [her](#).

#### **Mangfoldig hverdag.**

Bl.a. Odense Kommune gør brug af dette værktøj, hvor der findes inspiration til mangfoldig kommunikation med kollegaer, kunder eller brugere. Værktøjet kan også bruges til at forebygge og tackle hverdagskonflikter. Læs mere [her](#).

#### **Multikulturelle skoler.**

Københavns Professionshøjskoler sætter fokus på diskrimination i skolen med et kursusforløb om bl.a. privilegieblindhed, mikrodiskrimination og andetgørelse. Deltagere får inspiration til antiracistisk, flersproglig og kulturelt bæredygtig undervisning og skoleledelse. Læs mere [her](#).

# Hvad er racisme?

**(1) Racisme er diskrimination eller fjendtlig holdning over for grupper af mennesker pga. deres etniske baggrund og fremmedartede udseende, kultur m.m.**

**(2) Racisme er forestillingen om at mennesker kan inddeles i racer med bestemte fysiologiske, mentale og sociale særtræk der gør nogle racer overlegne eller underlegne i forhold til andre.**

Sådan lyder definitionen på 'racisme' i Den Danske Ordbog. I Danmark kan det være omgivet med et vist tabu at bruge begrebet offentligt såvel som privat. For hvis man taler om 'racisme', taler man så også om 'race'? Og er det kun en 'racist', der kan medvirke til racisme?

## Racisme vs. race?

Den Danske Ordbogs definition på racisme forklarer forskellen på racisme og race: Idéen om race er en forestilling – en social konstruktion – mens racisme bygger på dén forestilling og ofte har virkelige, alvorlige konsekvenser som fx diskrimination og hadforbrydelser. Da race er forbundet med forældede idéer uden videnskabeligt belæg, er det irrelevant og kan være misvisende at tale om race i en kontekst à la 'diversitet på tværs af køn, seksualitet, race etc.'. I stedet kan 'etnicitet' anvendes til at referere til sociale, nationale eller kulturelle tilhørsforhold. Men selvom selve idéen om race er forældet og misvisende, findes der alligevel racisme. Derfor skal vi kunne tale sammen – om racisme såvel som om race.

## Racisme vs. racist?

De færreste identificerer sig selv som racister og definition (1) indikerer også, at racisme skal forstås i en bredere betydning, der er nært beslægtet med handlinger som diskrimination, undertrykkelse, fremmedhad osv. Fx er diskrimination på baggrund af kulturel, religiøs, sproglig, etnisk, politisk orientering og national herkomst eksempler på racisme. Forhånende og nedværdigende ytringer om bestemte grupper som især ses på sociale medier, men også på den politiske scene, er andre eksempler på racisme – racist eller ej.

Du kan læse mere om racisme på [Mino Think](#).



## 3: Tilbud til borgere udsat for diskrimination, krænkelser og racisme

Kommuner og regioner skal sikre at borgere, der har oplevet diskrimination, krænkelser og racisme har mulighed for at tale med psykologer og andre fagfolk omkring de ubehagelige oplevelser – gratis. Når det gælder børn og unge, skal der være separate tilbud og indsatser.

At blive udsat for diskrimination, krænkelser og racisme kan have slemme følger særligt for det mentale helbred, og derfor skal kommuner og regioner tage hånd om dette. Lignende tilbud om støtte eksisterer allerede til specifikke borgergrupper, men alle der udsættes for diskrimination skal have mulighed for at søge hjælp.

### INSPIRATION

#### **Gratis psykologhjælp til unge under 25.**

Unge mellem 18 og 24 år med angst eller depression kan i dag gøre brug af et landsdækkende tilbud om gratis psykologhjælp. De unge skal henvises af egen læge. Efter en vellykket forsøgsordning, blev tilbuddet gjort permanent med finansloven for 2021. Læs mere [her](#).

#### **Hotline for grænseoverskridende adfærd.**

Kommunernes Landsforening oprettede i 2020 en hotline for grænseoverskridende adfærd, hvor kommunalpolitikere, der har været udsat for grænseoverskridende adfærd af seksuel karakter, kan søge hjælp og vejledning. Læs mere [her](#).

#### **Støtte til byrådspolitikere udsat for chikane.**

Som en af de første kommuner i landet, vedtog Slagelse Kommune i 2021 en ordning, hvor byrådspolitikere kan få hjælp til at indgive politianmeldelser og få dækket udgifter til psykologhjælp, hvis de har været udsat for chikane eller trusler. Læs mere [her](#).

#### **Terapeutisk gruppeforløb for minoritetsetniske voksne.**

'Rooted' er et gratis terapiforløb målrettet voksne, der har været udsat for diskrimination eller had pga. hudfarve, etnicitet eller religion. I løbet af 8 sessioner har deltagerne mulighed for at bearbejde oplevelserne i trygge rammer. Læs mere [her](#).

# Kilder

## Fakta

- [politiken.dk/debat/art5731006/Danske-arbejdsgivere-v%C3%A6lger-%E2%80%99Mads%E2%80%99-frem-for-%E2%80%99Muhammed%E2%80%99](https://politiken.dk/debat/art5731006/Danske-arbejdsgivere-v%C3%A6lger-%E2%80%99Mads%E2%80%99-frem-for-%E2%80%99Muhammed%E2%80%99)
- [berlingske.dk/samfund/for-foerste-gang-har-forskning-kortlagt-at-kvinder-med-toerklæde-vaelges](https://berlingske.dk/samfund/for-foerste-gang-har-forskning-kortlagt-at-kvinder-med-toerklæde-vaelges)
- [bss.au.dk/om-aarhus-bss/nyheder/vis/artikel/peter-kommer-lettere-til-jobsamtale-end-ali](https://bss.au.dk/om-aarhus-bss/nyheder/vis/artikel/peter-kommer-lettere-til-jobsamtale-end-ali)
- [kk.dk/sites/default/files/edoc/Attachments/22191125-31108296-1.pdf](https://kk.dk/sites/default/files/edoc/Attachments/22191125-31108296-1.pdf)
- [skolemonitor.dk/nyheder/art7070336/Folkeskolel%C3%A6rere-vil-hellere-have-Mathias-end-Yousef-som-ny-elev-i-deres-klasse](https://skolemonitor.dk/nyheder/art7070336/Folkeskolel%C3%A6rere-vil-hellere-have-Mathias-end-Yousef-som-ny-elev-i-deres-klasse)
- [dkr.dk/vold-og-voldtaegt/fakta-om-hadforbrydelser](https://dkr.dk/vold-og-voldtaegt/fakta-om-hadforbrydelser)

## 1: Inspiration

- [kk.dk/diskrimination](https://kk.dk/diskrimination)
- [odsherred.dk/sites/default/files/Mangfoldighedspolitik\\_vandfarver\\_A\\_10.pdf](https://odsherred.dk/sites/default/files/Mangfoldighedspolitik_vandfarver_A_10.pdf)
- [syddjurs.dk/sites/default/files/acadre/Files\\_4434\\_6800312/Bilag%20%20-%20Ligestillings-%20og%20mangfoldighedspolitik.pdf](https://syddjurs.dk/sites/default/files/acadre/Files_4434_6800312/Bilag%20%20-%20Ligestillings-%20og%20mangfoldighedspolitik.pdf)
- [aarhus.dk/demokrati/politik/raad-og-naevn/specifikke-maalgrupper/udvalget-for-mangfoldighed-og-ligestilling/udvalget-for-mangfoldighed-og-ligestilling](https://aarhus.dk/demokrati/politik/raad-og-naevn/specifikke-maalgrupper/udvalget-for-mangfoldighed-og-ligestilling/udvalget-for-mangfoldighed-og-ligestilling)

## Begrebsafklaring: diskrimination

- [menneskeret.dk/viden/laeringsportalen/faq/diskrimination](https://menneskeret.dk/viden/laeringsportalen/faq/diskrimination)
- [menneskeret.dk/files/media/dokumenter/udgivelser/begrebskatalog20-20drop20diskrimination.pdf](https://menneskeret.dk/files/media/dokumenter/udgivelser/begrebskatalog20-20drop20diskrimination.pdf)
- [vbn.aau.dk/ws/portalfiles/portal/209743777/RettighederEmpowermentL\\_ring.pdf](https://vbn.aau.dk/ws/portalfiles/portal/209743777/RettighederEmpowermentL_ring.pdf)

## 2: Inspiration

- [talentby.dk](https://talentby.dk)
- [mangfoldighedscharter.dk/mangfoldig-hverdag](https://mangfoldighedscharter.dk/mangfoldig-hverdag)
- [kp.dk/arrangementer/multikulturelle-skoler-2021](https://kp.dk/arrangementer/multikulturelle-skoler-2021)

## Begrebsafklaring: racisme

- [ordnet.dk/ddo/ordbog?query=racisme](https://ordnet.dk/ddo/ordbog?query=racisme)
- [ordnet.dk/ddo/ordbog?query=race](https://ordnet.dk/ddo/ordbog?query=race)
- [ordnet.dk/ddo/ordbog?query=etnicitet](https://ordnet.dk/ddo/ordbog?query=etnicitet)

## 3: Inspiration

- [sum.dk/nyheder/2020/december/forsoegsordning-med-gratis-psykologbehandling-til-unge-bliver-permanent-med-finansloven](https://sum.dk/nyheder/2020/december/forsoegsordning-med-gratis-psykologbehandling-til-unge-bliver-permanent-med-finansloven)
- [kl.dk/forsidenyheder/2020/oktober/kl-opretter-hotline-for-kommunalpolitikere/](https://kl.dk/forsidenyheder/2020/oktober/kl-opretter-hotline-for-kommunalpolitikere/)
- [sn.dk/Slagelse/Byraadspolitikere-faar-hjaelp-mod-chikane/artikel/1478127](https://sn.dk/Slagelse/Byraadspolitikere-faar-hjaelp-mod-chikane/artikel/1478127)
- [nyerodder.dk/rooted](https://nyerodder.dk/rooted)