



Alle kan blive diskrimineret
- hvad gør vi ved det?

NGO Fællesinitiativet 2011

●● Indhold

| | |
|---|----|
| Diskrimination - en fælles mærkesag | 2 |
| 1. Indledning | 3 |
| 2. Fælles aktiviteter | 4 |
| 3. De enkelte diskriminationsområder | 5 |
| 3.1 Alder..... | 6 |
| 3.2 Etnisk oprindelse..... | 8 |
| 3.3 Handicap..... | 15 |
| 3.4 Køn..... | 17 |
| 3.5 Religion..... | 20 |
| 3.6 Seksuel orientering..... | 24 |
| 4. Konklusion | 26 |
| 5. anbefalinger | 28 |
| Bilag | 30 |

● ● Diskrimination – en fælles mærkesag

NGO Fællesinitiativet er et stærkt initiativ og en gave til København. For første gang står vi sammen om at løse et fælles problem, og når otte forskellige NGO'er finder sammen på tværs af særinteresser og diskriminationsområder giver det mig håb og mod. Det viser med al tydelighed, at NGO'erne vil gøre en forskel for København og københavnernes i den fælles kamp mod diskrimination.

Bekæmpelse af diskrimination er en politisk mærkesag, og det hænger sammen med min vision for København. Jeg ønsker, at København skal være den mest mangfoldige og inkluderende storby i Europa. Jeg vil et København, hvor man føler sig hjemme, har tillid til naboen og institutionerne og er aktiv gennem nærdemokratiet i f.eks. skolebestyrelsen eller sportsforeningen. Jeg vil et København, hvor man kan tage sig en uddannelse og få sig et arbejde, og hvis man er troende, frit bede i sin kirke, synagoge eller moské og udøve sin religion.

Et mangfoldigt og inkluderende København kræver efter min mening en indsats af alle københavnere. Både dem, der vil inkluderes i fællesskabet, og dem, der i forvejen er en del af det. Et inkluderende København kræver, at vi ser forskellighed som en styrke, at vi bevæger os fra mangelsyn til resourcesyn. Men det kræver også, at vi giver alle mulighed for at være med, lige muligheder for at blande sig i København og sætte sit præg på byen.

Og det er her bekæmpelse af diskrimination bliver politisk hjerteblod, for hvordan skal man blande sig, hvis man ikke har muligheden? Hvordan skal man blande sig og sætte sit præg på byen, hvis man diskrimineres og holdes uden for indflydelse? Forudsætningen for en inkluderende storby er fraværet af diskrimination.

Bekæmpelse af diskrimination er ikke nogen let sag. Det vidner denne rapport om, når Ældremobiliseringen for eksempel kan vise, at 71 pct. af de ældre mener, at ældre bliver diskrimineret i Danmark. Jeg tror og håber på, at initiativer som dette fællesinitiativ, hvor gode og stærke kræfter forener sig, kan være med til at vise vejen og helt konkret bekæmpe diskrimination i København.

Tak for initiativet!

Beskæftigelses- og Integrationsborgmester
Anna Mee Allerslev (R)



●● NGO Fællesinitiativ rapport 2009-2010

for Københavns Kommune

●● 1. Indledning

NGO Fællesinitiativet mod diskrimination i København – består af: Ældre-mobiliseringen (alder), Kvinderådet (køn), Mosaisk Trossamfund, Muslimernes Fællesråd (religion). PTU – Livet efter ulykken (handicap), LGBT Danmark (seksuel orientering og kønsidentitet), DRC, ENAR Danmark, samt SOS mod racisme (etnisk oprindelse).

Samarbejdet mellem disse NGO'er har sigtet mod at etablere en støttefunktion, for dermed at styrke Københavns Kommunes Borgerrådgers nye Diskriminationshotline. Diskriminationshotline skal især støtte borgere, der diskrimineres i mødet med offentlige myndigheder, på arbejdsmarkedet eller andre områder, der dækkes af diskriminationslovgivningen mht. alder, handicap, seksuel orientering, køn, etnisk oprindelse og religion. Der er blevet arbejdet med følgende indsatser:

1.1. Etablering af en informationskampagne til københavnernes mhp. at henlede borgernes opmærksomhed både på Københavns Kommunes Borgerrådger samt NGO-støttefunktionen. Formålet har desuden været at medvirke til øge befolkningens bevidsthed om, at diskrimination findes, hvad diskrimination er, og hvor man kan få hjælp, hvis man bliver diskrimineret.

1.2. Udover borgerrådgeres hjemmeside er der etableret en NGO hjemmeside på adressen HYPERLINK "<http://www.ligebehandling.dk>" www.ligebehandling.dk. Her vil man kunne finde oplysninger om de forskellige organisationers adresser, telefonnumre, mailadresser, åbningstider samt lovgivning og retspraksis.

1.3. I forlængelse af Diskriminationshotline etableres tillige en støttefunktion omfattende alle NGO'er, der arbejder mod forskelsbehandling på grund af alder, handicap, seksuel orientering, køn, etnisk oprindelse og religion.

1.4. Der udarbejdes en rapport over omfanget af henvendelser til Ngo'er i løbet af 2010. Rapporten udarbejdes på baggrund af de indkomne henvendelser til den nyetablerede Diskriminationshotline og til NGO-støttefunktionen (denne rapport).

1.5. Der etableres et samarbejde mellem NGO'er og borgerrådgeren samt relevante myndigheder. Også andre Ngo'er og arbejdsmarkedets parter vil blive inddraget omkring en forebyggende indsats på diskriminationsområdet.

●● 2. Fælles aktiviteter

De deltagende organisationer i NGO Fællesinitiativet mod diskrimination organiserer en stor andel af de mennesker, der er eller har været udsat for diskrimination. Mange af organisationernes medlemmer tilhører de grupper, der diskrimineres.

Organisationerne får dagligt henvendelser fra mennesker, der oplever diskrimination på arbejdsmarkedet, social- og boligområdet, uddannelsessystemet m.fl. Antallet af henvendelser har været stigende, og organisationerne har, grundet ressourcemangel, hver især svært ved at dække antallet af henvendelser på deres områder. Det kan i denne forbindelse mærkes, at det fra at have været økonomisk opgang er blevet økonomisk nedgangstid.

Borgerrådgiveren i København løser en vigtig rådgivningsfunktion, men har et begrænset mandat, der omfatter borgere, der bor i kommunen og har oplevet at blive diskrimineret af en offentlig myndighed indenfor kommunen. Ngo'erne har ikke samme begrænsning og kan derfor udfylde rådgivningsfunktionen som en forlængelse af borgerrådgiverens mandat. Der har vist sig at være behov for dette supplement, der kan yde bistand til de borgere, der har problemer, der falder uden for Borgerrådgiverens område. Dette kan endvidere bestå i tilbud om psykologhjælp og mediation eller andre former for støtte. Målet er at sikre, at der er ressourcer til, at alle henvendelser kan besvares. Samtidigt er det vigtigt, at indsatsen opkvalificeres, så alle henvendelser besvares på et højt fagligt niveau. Det er også af helt afgørende betydning, at der er ressourcer til løbende registrering og afrapportering af projektets resultater. Det er således en forudsætning for deltagelsen i projektet, at alle deltagere efter det første år vil være i stand til, at melde tilbage til Københavns Kommune med data på antal henvendelser, sagsforløb m.v.

NGO Fællesinitiativet har afholdt en række møder, hvor projektet er blevet diskuteret, herunder udarbejdelsen af et fælles registreringssystem til brug for registrering af sager om diskrimination og had forbrydelser på de forskellige diskriminationsområder. På møderne er der desuden blevet udvekslet erfaringer mellem de forskellige organisationer, idet man har kunnet lære af hinandens erfaringer.

I foråret deltog alle i den officielle åbning af Diskriminationsshotline – arrangementet var velbesøgt og blev holdt i huset i Magstræde. Åbningen og presseomtalen gav også mange nye henvendelser til Diskriminationsshotlinen, men desværre var det fælles registreringssystem endnu ikke på plads, og derfor var det umiddelbart svært at udveksle data. Det var således først i december 2010, at der omsider er blevet åbnet for det fælles registreringssystem, og NGO Fællesinitiativet mulighed for at bidrage til Borgerrådgiverens arbejde har selvsagt været begrænset heraf.

Dette har dog på ingen måde betydet, at NGO Fællesinitiativet har siddet på hænderne. Eksempelvis er der afholdt en kursusdag på Institut for menneskerettigheder, hvor repræsentanter fra alle 6 diskriminationsområder modtog meget udførlig undervisning i anti-diskriminationslovgivning og internationale menneskerettigheder. Et initiativ af denne karakter styrker Ngo'ernes vidensbase i forhold til at kunne rådgive og støtte københavnere, der søger hjælp i de sager, hvor de føler sig diskrimineret enten pga. alder, køn, handicap, etnisk oprindelse eller tro eller seksuel orientering.

NGO Fællesinitiativet har derudover afholdt en konference i Nørrebrohallen, med deltagelse af borgerrådgiver Johan Busse, sekretariatschef Susanne Fischer, Klagenævnet for ligebehandling samt oplæg ved skuespiller Flemming Jensen og integrationsborgmester Klaus Bondam. (se også Bilag).

●● 3. De enkelte diskriminationsområder

Nogen sager falder helt klart indenfor et af de 6 diskriminationsområder, men der findes også tilfælde, hvor der kan være tale om diskrimination af flere grunde på samme tid, eller hvor der på anden måde er tale om en tværgående problemstilling. Eksempelvis fremgår det af et stillingsopslag fra en københavnsk arbejdsgiver, at en konferencemedarbejder skal være mellem 25 og 45 år (direkte aldersdiskrimination), læse og tale flydende dansk (indirekte diskrimination pga. etnisk oprindelse) og samtidig være sund og rask (handicap diskrimination?).

Et andet eksempel på "tværgående" forskelsbehandling er "starthjælpen", der primært er et problem for nyankomne flygtninge. Da regeringen ikke ønsker kritik fra de internationale fora, er det ved lov fastsat, at også danskere, der er hjemvendte efter længere tids udlandsophold, skal udsættes for denne særligt lave ydelse. Helt utilsigtet rammes hjemvendte soldater med psykiske problemer nu også af starthjælpen. En sag fra København (Politiken 11. juni 2010) viser, hvordan en krigsveteran bliver kastet rundt i det kommunale system og dermed får behov for støtte og vejledning.

NGO Fællesinitiativet dækker alle de eksisterende diskriminationsområder og kan derfor yde bistand og henvise til Borgerrådgiverens Diskriminationshotline, såfremt det falder indenfor dennes mandat.

Også i de tilfælde, hvor sagerne ikke er omfattet af Borgerrådgiverens mandat, vil det nye fælles registreringssystem (som dog først kom i gang i december 2010) sikre fælles erfaringsopsamling. Dette giver Københavns Kommune en unik adgang til at få overblik

og de problemer, som københavnernes oplever mht. diskriminerende barrierer eller ligefrem hadforbrydelser m.v.

3.1 Alder

3.1.1 Ældremobilisering

Ældremobiliseringen er en samarbejdsorganisation mellem de 4 gamle ældreorganisationer: LO Faglige Seniorer, Danske Pensionister, Pensionisternes Samvirke og Sammenslutningen af Pensionistforeninger i Danmark. Organisationerne har ca. 330.000 medlemmer fordelt på ca. 12.000 klubber og foreninger. Udover at arbejde ældrepolitisk, bl.a. ved at samarbejde med Institut for Menneskerettigheder, herunder deltagelse i Ligebehandlingsudvalget, arbejder Ældremobiliseringen også med en række frivillighedsprojekter fx Ældre hjælper Ældre med ca. 3.500 frivillige og 13.000 brugere og datastuenetværket med ca. 7.000 elever/brugere og 600 vejledere/undervisere.

Ligebehandling har været temaet på en række af Ældremobiliseringens årsmøder, og tema i nogle af medlemsbladene. I forbindelse med Ældre hjælper Ældre projekter er der en række grupper der arbejder med bisidder funktionen, som netop er et af de behov Ældremobiliseringen så, da man startede Ældre hjælper Ældre tilbage i 1996.



Ældremobiliseringen havde i anden halvdel af sin Diskriminationshotline åben hver onsdag fra 12-18. Muligheden for at ringe ind var annonceret på Ældremobiliseringens hjemmeside og i Ældremobiliseringens blad SidsteNyt, og der var bl. a. i forbindelse med ældrearrangementer og de to fællesarrangementer, som NGO'erne og borgerrådgiveren foranstaltede, uddelt flyers. Der kom imidlertid ikke nogen henvendelser.

Ældremobiliseringen forventede heller ikke de mange henvendelser på aldersområdet, fordi det er svært at få de ældre til at sige noget konkret. Vi har diskuteret

problematikken med de ældre i organisationerne, og vi har derfor hørt, at der finder diskrimination sted i form af, at man føler sig udstødt fra arbejdsmarkedet, man føler sig ikke "set" i samfundet osv.; men samtidig er der også en form for accept af, at det sker, samt en form for "selvdiskriminering" - det kan nok ikke nytte noget.

Der er også eksempler på, at sunde og raske mennesker i 60'erne mere eller mindre bliver mobbet ud af arbejdsmarkedet, for at de kan give plads for yngre.

I den offentlige trafik har ældre ofte svært ved at klare sig. Et eksempel oplevet af en medarbejder i Ældremobiliseringen kan belyse det. En mand stiger på bussen via døren i midten af siden. Han er en nydelig ældre herre, der parkerer sin rollator og derefter med korte skridt går hen til chaufføren for at vise sit kort. Han får at vide, at der ikke er plads til rollatoren, fordi der i forvejen er parkeret 2 barnevogne; men der er i øvrigt god plads i bussen. Så trisser den ældre herre hen til sin rollator og ud af bussen. Man må håbe, at der var plads til ham i næste bus.

I forbindelse med igangsættelsen af Diskriminationsshotline iværksatte Ældremobiliseringen en lille anonym undersøgelse blandt en række ældre i hovedstadsområdet. Undersøgelsen viste, at hele 71 % af de ældre mener, at ældre bliver diskrimineret i Danmark, hvilket må siges at være et forholdsvis klart udsagn. Undersøgelsen viste overraskende, at der hvor de ældre føler sig diskrimineret er i forbindelse med kontakten til det offentlige og i sundhedsvæsenet - 42 % og 47 % (mulighed for flere svar). Først på 3.pladsen kom svaret "I forbindelse med nyt job". 41 % har følt at de var blevet fravalgt p. gr. a. alder.

Men det mest overraskende resultater var nok, at 14 % var blevet forulempet (råbt efter, skubbet, slået). Selvom der er tale med en meget lille undersøgelse, viser undersøgelsen, at der faktisk er borgere i Hovedstadsområdet, der bliver forulempet verbalt eller korporligt. Ældremobiliseringen har dog aldrig hørt om disse sager, og det ville have været interessant at få belyst, om de pågældende ældre var gået videre med sagen.

For at se belyse "selvdiskrimineringen" havde vi spurgt til, om man havde undladt at deltage i en aktivitet under henvisning til, at man "føjte sig gammel". 10 % svarede her, at det havde de; men at det havde været en dårlig undskyldning, fordi de ikke havde haft lyst. 6 % havde sagt nej, fordi andre nok ikke ville have dem med. 60 % besvarede dog spørgsmålet benægtende.

Ældremobiliseringen er på baggrund af vores løbende informationer og undersøgelsens resultat bestyrket i sin opfattelse af, at der er et problem med diskrimination af ældre, som det vil give god mening at forsøge afdækket nærmere; men at de ældre også selv er medansvarlige for, at problemerne ikke bringes frem i det åbne.

3.2 Etnisk oprindelse

3.2.1 SOS MOD RACISME

SOS Racisme er en verdensomspændende bevægelse med repræsentation i Europa, Afrika, Nord og Sydamerika. Bevægelsen er uden partipolitisk tilhørsforhold.

SOS mod Racisme i Danmark er en landsdækkende forening med selvstyrende lokalafdelinger i København og Randers. Nye lokalafdelinger vil være velkomne!

SOS mod Racisme ønsker gennem oplysning og ved andre ikke-voldelige midler at virkeliggøre grundsætningen:

"Alle mennesker er ligeværdige uanset hudfarve, sprog, nationalitet, etnisk eller kulturel baggrund eller religiøs overbevisning."

I foreningen arbejder vi for at fremme dialog og forståelse mellem mennesker. Mens vi sideløbende arbejder på at afsløre og bekæmpe diskrimination.

SOS mod Racisme har altid brug for flere medlemmer og flere aktiviteter. Vi ønsker at sprede vores budskab og få indflydelse og påvirke meningsdannelsen.

Vi gør vores indflydelse gældende gennem forskellige aktiviteter som:

Udgivelse af Bladet SOS mod Racisme og Minileksikon:

SOS mod Racismes Nyhedsbrevet udgives mindst to gange om året afhængigt af de midler vi råder over. Sidste nummer (103) var tematiseret – Retfærdighed. Denne og andre udgaver kan læses på vores hjemmeside.

SOS mod Racisme har udgivet et minileksikon

(<http://www.sosmodracisme.econtent.dk/?download=Minileksikon2009.pdf>),

der indeholder fakta om flygtninge, indvandrere og diskrimination. Formålet er at give kortfattede og aktuelle oplysninger om etniske minoriteter her i landet, om menneskerettigheder og diskrimination. Bogens målgruppe er folkeskolens ældste klasser, gymnasieelever, studerende og alle med interesse for emnet. Leksikonet indeholder begreber og navne på organisationer. På hjemmesiden www.sosmodracisme.dk foreligger den seneste reviderede udgave.

Demonstrationer:

Hvert år deltager SOS mod Racisme, København i Krystalnatsdemonstrationen. Desuden deltager vi i en lang række andre demonstrationer om asylansøgers rettigheder, mod fremmedfjendtlighed og racisme og mod en fremmedfjendtlig udlændingelovgivning.

Pressemeddelelser, læserbreve, hjemmeside og debatindlæg er andre måder vi forsøger

at nå ud til offentligheden på. Desuden ved høringsvar og henvendelser til Folketinget, bl.a. til Udlændingeudvalget. I København og i Randers har vi jævnligt dialog med bystyret om integrationspolitik og om særlige emner. Bl.a. deltager vi på Københavns Internationale Dag.

Et kommende initiativ er "Kvinder cykler mod racisme", et initiativ der vil søges afholdt i udvalgte provinsbyer. Vi har også henvendt os og sendt rapporter om forhold i Danmark til FN's og Europarådets internationale komiteer om racediskrimination såsom CERD og ECRI, og har mødtes med ECRI m.fl.. SOS var en af initiativtagerne til at få en delegation af medlemmer af Europaparlamentet til at undersøge Danmarks behandling af asylsøgere i 2008. De skrev en yderst kritisk rapport med anmodning om vigtige ændringer, som regeringen dog valgte at negligere.

På det internationale plan er vi med i et nordisk netværk: NoNAR, og tre europæiske netværk af græsrodsorganisationer og antiracistiske organisationer: UNITED, ENAR og det nystartede: EGAM, som blev dannet som reaktion på racismens fremgang i Europa.

Offentlige møder:

SOS mod Racisme arrangerer offentlige møder i form af debattmøder, høringer og fester der omhandler integration, racisme og diskrimination i det danske samfund.

Skoletjeneste:

SOS mod Racisme har tidligere haft en gruppe medlemmer, der tog ud til skoler for at gøre rede for fænomenet Racisme, og hvad samfundet kan gøre for at begrænse racisme og diskrimination i Danmark. Skoletjenesten er imidlertid p.t. desværre indstillet på grund af manglende midler til arbejdet. I stedet ringer, mailer eller kommer skoleelever, der har projektopgaver om emnet, til vores kontor for at få de nødvendige oplysninger. Vi er ved at færdiggøre en hjemmeside om Racisme, diskrimination og menneskerettigheder til gymnasiet.

Samarbejde med offentlige myndigheder:

SOS mod Racisme har siden 1996 haft et godt samarbejde med Københavns Politi med det formål at forbedre forholdet mellem politiet og de etniske minoriteter i København. Kontaktudvalget med fast repræsentation fra SOS mod Racisme, DRC og Politidirektionen mødes halvårligt. Ved møderne er der blevet orienteret om de sager, der har noget med racisme og diskrimination at gøre.

3.2.2 DRC (Dokumentations- og RådgivningsCentret mod racediskrimination)

DRC er en selvejende uafhængig institution, der er organiseret som en fond, og som med udgangspunkt i menneskerettighedskonventionerne, arbejder mod

racediskrimination, herunder såvel udslag af hadforbrydelser (vold, trusler m.v.) samt diskrimination på arbejdsmarkedet, det sociale område m.v.. DRC kortlægger racediskrimination og giver råd, vejledning samt juridisk bistand til personer, der har været udsat for racediskrimination, eller som har været vidner hertil.

DRC er den eneste organisation i Danmark, der med udgangspunkt i konkrete henvendelser og klager arbejder mod racediskrimination og for etnisk ligestilling. Vores arbejde giver os en enestående mulighed for at videreformidle erfaringer med diskriminerende barrierer, positive foranstaltninger, retspraksis på området og nationale og internationale udviklinger indenfor dette omfattende samfundsområde. På denne baggrund udarbejder vi rapport såvel nationalt som internationalt.

DRC arbejder endvidere med det holdningsskabende arbejde gennem konferencer, seminarer, kurser og debatmøder.

3.2.2.1 Behovet for en fælles Diskriminationshotline

DRC har gennem en række år givet gratis vejledning og retshjælp i sager om etnisk diskrimination blandt andet til borgere i København. På baggrund af vores erfaringer herfra har det længe været et ønske, at der blevet lavet en fællesindsats på tværs af diskriminationsområderne og i et samarbejde med Københavns Kommune (Borgerrådgiveren).

Eksempelvis skrev en lægekonsulent: "KL har ingen psykiatrisk lidelse, der berettiger ham til revalidering. Hvis KL ikke var neger ville man sige til ham at han skulle tage sig sammen, men nu kan kl. "køre" på sin etniske baggrund". Borgeren blev dybt krænkede, da han fik kendskab hertil og sagen rejser både spørgsmål om etnisk men også handicap diskrimination. Netop kommunens håndtering af borgere, der søger revalidering eller førtidspension er et område, som fortsat giver mange henvendelser. Når det fremgår, at Århus Kommune er mere imødekommende end Københavns Kommune, så har det intet at gøre med et ønske om at udøve diskrimination, men faktum er, at der desværre er en overrepræsentation af de etniske minoriteter blandt de socialt marginaliserede og syge, der har behov herfor. Bortset fra helt oplagte eksempler, som det ovennævnte, så finder DRC, at disse sager mere formålstjenligt hører hjemme hos Borgerrådgiveren eller hos handicap eller ældre organisationerne. Det har derfor været særdeles positivt, at vi i 2010 har haft mulighed for at videreformidle sådanne sager gennem det nye Diskriminationshotline projekt. Selv om der ikke er tale om etnisk diskrimination, så kan der jo godt være tale om sagsbehandlingsfejl eller andet, som borgerne skal kunne få støtte og vejledning til at forfølge.

Af andre sagsområder, hvor DRC har kunnet videresende sager til Borgerrådgiverens Diskriminationshotline kan nævnes sager indenfor det sociale område, men også

undervisning (bortvist skoleelev kunne ikke komme ind på ny skole pga. "forvaltningssammenstød", mellem social og skoleforvaltning), samt børnepasning (familien kunne ikke få lov til at benytte forældreordningen til selv at passe eget barn), boligområdet (borger der er blevet hjemløs), adgang til kommunale bygninger (manglende tilgængelighed) m.v. Der er således tale om et bredt udsnit af områder, hvor borgeren har behov for bistand i forhold til kommunes forskellige forvaltninger.

Udenfor Borgerråd giverens område (mandat) har DRC også nyt godt af samarbejdet på tværs af diskriminationsområderne.

Eksempelvis har vi haft flere sager om diskrimination på arbejdsmarkedet (som er et område hvor Borgerråd giveren ikke har mandat), hvor der har været tale om såvel etnisk, som alders og handicap diskrimination. En københavnsk arbejdsgiver stillede krav om, at en ny medarbejder skulle tale perfekt dansk, være sund og rask og i alderen mellem 25 og 45, i en stilling, hvor man skulle stille kopper frem til møder m.v. Det er ikke ualmindeligt at se disse direkte aldersdiskriminerende stillingsopslag, muligvis fordi området er så forholdsvis nyt, at arbejdsgiverne endnu ikke har forstået at det er ulovligt. Derimod er det ualmindeligt at se direkte diskrimination pga. etnisk oprindelse, mens man i stedet i nogle tilfælde søger med indirekte krav, som eksempelvis sprog, påklædning at udelukke personer med anden etnisk oprindelse eller religion. Den omtalte sag er indbragt for Klagenævnet for Ligebehandling.

Det er dog ikke kun diskriminationssager men også egentlige hadforbrydelser i København, som DRC bliver inddraget i:

Eksempel 1: Dødsstrusler mod jøder i København på Rådhuspladsen, som DRC i samarbejde med Mosaik Trossamfund har anmeldt til Københavns Politi. Sagen blev dog afvist, fordi man ikke kunne finde gerningsmanden, uanset at der findes videooptagelser af ham, mens forbrydelsen begås. Heraf fremgår det også, at flere betjente stod passive omkring ham, mens han fremkom med de førnævnte dødsstrusler. Dette blev påklaget til Rigsadvokaten, der fandt at hverken MT eller DRC havde en retlig interesse i sagen, og vi blev derfor afvist.

Ikke alle sager skal dog nødvendigvis behandles i det retslige system og DRC har derfor også forsøgt med konfliktløsning – såkaldt mediation:

Eksempel 2: Vi har tilbudt en lejer og en gårdmand i en københavnsk boligafdeling at mødes med en neutral uafhængig mediator. Der var opstået en konflikt om et kælderrum, og lejer mente hun var blevet behandlet dårligt pga. hendes etniske oprindelse. Mødet blev afholdt, men det lykkedes desværre ikke at komme frem til en

løsning. DRC har dog tidligere haft gode erfaringer hermed og vil i forbindelse med Diskriminationshotline projektet forsøge at forsætte.

3.2.3 ENAR

Efter ødelæggelser fra to verdenskrige ville europæiske politikere og beslutningstagere have fred og velstand. De besluttede derfor at danne alliancer og samarbejde i stedet for krige. Denne fred resulterede i en højere levestandard og velfærd samt et industrielt boom og behov for ufaglært arbejdskraft. Så for at udfylde det gab blev arbejdskraft inviteret. I begyndelsen flyttede folk fra Sydeuropa til nord, og derefter kom arbejdskraften fra lande uden for Europa.

Desværre var der ingen beskyttelse mod forskelsbehandling eller racisme i nogle EF-traktater eller aftaler lige fra Rom-traktaten til Maastricht-traktaten. I kølvandet på en række racistiske episoder i hele Europa besluttede nogle ngo'er og enkeltpersoner i 1986 at danne et initiativ under navnet: "Starting Line-initiativet" for at afhjælpe denne situation ved at anmode Det Europæiske Fællesskab om at tilbyde juridisk beskyttelse til ofre for forskelsbehandling. Men der var ingen lydhørhed hos de nationale politikere, som var beslutningsdygtige.

Ngo'erne kæmpede fortsat frem til 1996 for at overbevise EU om, at et anti-diskriminationsdirektiv var meget nødvendigt. Efter flere års forsøg gennem diverse EU-formandskaber lykkedes det os at få hjælp fra det irske formandskab. I 1996 blev en anti-diskriminationsklausul indføjet i Amsterdam-traktaten. Den blev til artikel 13, som vi i daglig tale kalder "MOR" til alle anti-diskriminationsdirektiver.

I 1997 startede Det Europæiske År mod Racisme, og i 1998 blev ENAR etableret efter en konference med mere end 200 europæiske anti-racismeorganisationer i Bruxelles. Formålet var at etablere et netværk som rådgiver til EU-institutionerne og skal agere partner, vagthund og talerør for den lille mand på gaden.

Etableringen af ENAR er et bevis på, at en kollektive og professionelle bestræbelse kan bære frugt.

Efter 11 år er ENAR Europas største netværk af 700 anti-racistiske organisationer med afdelinger i alle 27 EU-lande samt Kroatien, Tyrkiet og Island. Hovedkvarteret ligger i Bruxelles.

ENAR's vision, mission og målsætning er at:

Give en europæisk dimension og perspektiv i kampen mod racisme og fremmedhad ved at:

Bekæmpe forskelsbehandling baseret på race, etnisk oprindelse, religiøs overbevisning, alder, kultur, sprog og nationalitet

Udrydde racisme i EU migrationspolitik

Implementere anti-diskriminationspolitik

Fremme ligebehandling

Skabe bevidsthed om anti-racisme & anti-diskrimination hos EU-politikere.

Disse målsætninger er alle store og kræver ressourcer, energi, samarbejde og en fælles vision blandt progressive kræfter.

Vi forsøger at udfylde målsætningerne gennem udgivelse af nyhedsbreve, fact-sheets, publikationer, eksempelvis "Shadow Report", pressemeddelelser og møder med nationale politikere og EU-institutioner.

Hvorfor networking er nødvendig?

samarbejde på tværs af grænser og nationaliteter mod et fælles mål

gavn af andre ngo'ers erfaringer, knowhow og informationer

politisk er det meget vigtigt at vise en fælles front

Kort sagt har ENAR i de sidste 11 år udviklet sig til en sand stemme i den antiracistiske bevægelse i Europa. ENAR har en position til at være den bærende kraft. Vi har i mange år samarbejdet med danske ngo'er og givet dem en platform i EU-regi.

ENAR-Danmark

I Danmark har ENAR over 30 organisationer som medlemmer. Vi arbejder tæt sammen med DRC, SOS mod Racisme, Institut for Menneskerettigheder, "Humanity in Action", "PEN" og forskellige lokale radio- og tv-stationer. Vi er medlem af forskellige organisationer og institutioner, og sidder i deres bestyrelse:

- Institut for Menneskerettigheders råd
- Ligebehandlingsudvalget under instituttet
- Verdenskulturcenteret
- EU's kampagne: Brug forskellene Stop diskriminationen
- Jewish - Muslim Co-operation Platform
- Demokratisk Fællesskab
- Anna Lindt Foundation
- TV Mosaik

Forskellige bestyrelsesmedlemmer skriver artikler i aviser og deltager i samfundsdebatten. ENAR har også været inviteret til at deltage i diverse seminarer, konferencer og debattmøder samt talt ved nogle af disse arrangementer.

ENAR afholder årligt fire bestyrelsesmøder, et årsmøde og nogle seminarer.

En af ENAR's vigtige aktiviteter er at holde øje med samfundsudviklingen vis a vis etniske og religiøse minoriteter. Et af redskaberne til det formål er at samle et helt års mediedækning, offentlige undersøgelser og akademisk research vedrørende relevante emner. Dette materiale indgår i en årlig rapport, der dækker alle områder i samfundet, lige fra arbejdsmarked til social deltagelse og mediedækning af etniske og religiøse minoriteter. Denne årlige rapport handler ikke om den danske befolkning eller landet, men om den politik der bliver ført. Rapporten udgør en del af EU-rapporten, der gives videre til EU-institutioner.

Vores hovedaktiviteter er:

- At researche og udarbejde arbejdsrapporter om forskellige emner
- Holde øje med national lovgivning og implementering af direktiver
- Lobbyisme både nationalt og i EU
- Samle informationer på nationalt plan
- Deltage i mediedebatter og kampagner
- Formidle ngo-kontakter og EU-midler og projekter

Københavns Kommunes Diskriminationshotline

ENAR Danmark har altid ønsket, at ofre for diskrimination skal have mulighed for at rapportere om diskrimination og få rådgivning med det samme. Vi blev derfor meget glade, da Borgerrådgivningen i Københavns Kommune etablerede en meget nyttig og længe ventet telefonisk Diskriminationshotline, hvor folk kan ringe, hvis de oplever diskrimination i samfundet. Vi er meget glade for, at vores medlemmer benytter denne Diskriminationshotline og henvender sig til borgerrådgiveren i kommunen.

Selve resultaterne har været lovende og vi vil gerne give nogle ord med på vejen om hvad ENAR – Danmark forventer:

ENAR forventer ikke foreløbig en kontinuerlig brug af Diskriminationshotline fra de mennesker, som er ofre for diskrimination, dette sker ikke før alle minoriteter kender til Diskriminationshotlines eksistens. Det vigtigste er, at Diskriminationshotline findes, og med tiden vil folk bruge den mere og mere.

Diskriminationshotline vil forhåbentlig opnå god sagsbehandling og resultater. Det vil resultere i at flere vil henvende sig med tiden.

Når det gælder Diskriminationshotlines synlighed mener vi at:

Kontakt med etniske minoriteter kan fremmes gennem deres TV stationer, radio, magasiner, aviser og Facebook og andre websites. Alle etniske grupper har deres egne

medier, som bliver benyttet af familier, især dem som har brug for at klage.

Udarbejdelse af en lille pjeces med vigtige informationer i et enkelt og letforståeligt sprog. Pjecen skal være på flere af de etniske hovedgruppers sprog. Det har en positiv signalværdi, der kan være med til, at flere vil, og kan bruge Diskriminationshotline. ENAR vil meget gerne hjælpe med oversættelsen.

Pjecen skal distribueres til kiosker, forretninger, restaurationer, moskeer, væresteder og sportsskoler.

Etniske minoritetsforeninger og valgte politikere med minoritetsbaggrund samt kommunale integrationsråd kan også inddrages i synliggørelse af Diskriminationshotline.

Sidst men ikke mindst er det vigtigt, at Diskriminationshotline udsender nogle pressemeddelelser og løbende informationsmateriale til positivt indstillede journalister. Det kan eventuelt være en god idé med et nyhedsbrev, der beretter om den løbende udvikling.

3.3 Handicap

PTU - Livet efter ulykken, har påtaget sig opgaven med at behandle alle henvendelser, der drejer sig om diskrimination som følge af handicap (funktionsnedsættelse). Henset til, at PTU's medlemsgruppe (ca. 9.000) alene består af mennesker med bevægelseshandicap og følger efter en whiplashlæsion (piskesmæld), er det åbenbart, at PTU's ekspertise ikke dækker alle former for handicap. Opgaven burde derfor varetages af Danske Handicaporganisationer (DH), som er handicapbevægelsens paraplyorganisation. DH har 32 medlemsorganisationer, herunder PTU. Men DH har p.t. ikke anset sig i stand til at påtage sig opgaven. PTU gør det herefter på DH's vegne efter bedste evne og ud fra den politik, at PTU vil inddrage den handicaporganisation, som er den pågældendes klagers basisorganisation bestemt efter vedkommendes medlemskab, subsidiært efter vedkommendes handicap.

Problemet med at skulle rådgive andre mennesker med handicap end PTU's egne medlemmer og andre bevægelseshæmmede har dog endnu ikke været aktuelt.

Forklaringen er den simple, at den klagemulighed og tilhørende rådgivning, som tilbydes, ikke er blevet kendt nok til at generere ret mange henvendelser på handicapområdet. Det var ej heller forventet, dels fordi hele det fælles antidiskriminationsprojekt ikke er blevet markedsført, så det er blevet mere almindelig kendt i befolkningen i løbet af dette første år - det har der ikke været ressourcer til - dels fordi mennesker med handicap heldigvis kun bliver diskrimineret i begrænset omfang.

Holdningen til mennesker med handicap er generelt set god. Det forebygger de fleste former for diskrimination, navnlig direkte diskrimination. Det er hverken politisk korrekt eller god tone at udføre eller udtrykke direkte handicapdiskrimination.

Når det gælder indirekte diskrimination er risikoen en hel del større, bl.a. fordi den kan blive udøvet uden egentlig hensigt som følge af svigtende analyse af egen adfærd eller praksis.

Når der tales om diskrimination i denne rapport, betyder det alt det, som en klager har oplevet som diskrimination med rette eller urette. Så er det op til den, der modtager klagen at yde en vejledning, der udskiller de oplevelser af diskrimination, som ikke holder vand.

Diskrimination kan være af såvel retlig som faktisk art. Den retlige diskrimination er folk ikke i tvivl om er en god klagegrund. Men med den faktiske diskrimination er situationen ikke den samme. Alle de fysiske barrierer, som bevægelseshæmmede dagligt møder i det ydre miljø i form af trin, trapper, dårlig belægning, for smalle eller for trange døre, manglende handicaptolletter, elevatorer, støttegreb og håndlister er jo alle udtryk for faktisk diskrimination. Vi kender dem kun alt for godt, vi hader dem, men vi klager kun over dem, når der er en særlig konkret anledning hertil og argumenterer ellers for deres fjernelse som et led i vor almindelige tilgængeligheds-politik.

Mennesker lever med det, der er livets almindelige vilkår, klager ikke over det normale - det gør mennesker med handicap heller ikke, selvom det normale er diskriminerende.

Af de forannævnte grunde er klageantallet ret begrænset på handicapområdet.

Ud over en række telefoniske spørgsmål og nogle henvendelser, som var åbenbart ubegrundede, da de ikke byggede på diskrimination, har PTU's projektmedarbejder Mette Lundstrøm Jørgensen i år kun modtaget ca. 10 henvendelser, som var egentlige klager over oplevet diskrimination.

De har bl.a. drejet sig om:

- Flere taxaer ved Københavns Lufthavn, som ikke ville tage passager med handicap, kørestolsbruger, med, man sprang vedkommende over og afviste hende.

- Klager over, at nye fly hos SAS er mindre tilgængelige for gående personer med handicap. Tilbud om opbæring blev afvist af klageren som uværdigt.
- Klage over, at offentlig arbejdsgiver, efter at være blevet bekendt med, at en bevægelseshæmmet medarbejder med høj anciennitet var blevet scannet for en forværret tilstand, iværksatte afskedigelsessag 2 måneder senere.
- Klage over manglende adgang - trappe med 5 - 6 trin - til kulturbygning åben for offentligheden.
- Klage over, at en politistation ikke var tilgængelig for kørestolsbruger. Det endte med rapportoptagelse i kørestolsbrugerens hjem.

Der var, som man kan se, flere tilgængelighedsklager, men alle udløst af usædvanlige situationer, en afskedigelsessag og afvisning af en kørestolsbruger som hyrevognspassager. Forholdsvis velkendte typetilfælde, men ikke af den grund mindre alvorlige eller belastende for klagerne. PTU har ydet vejledning og givet råd om klagemuligheder både mundtligt og skriftligt.

Afskedigelsessagen endte med at blive overtaget af klagerens faglige organisation. Ingen af sagerne har været henvist hverken til Ligebehandlingsnævnet eller til Københavns Kommunes Borgerrådsgiver.

3.4 Køn

3.4.1 Kvinderådet

Kvinderådet er en paraplyorganisation med 45 medlemsorganisationer, der alle arbejder for ligestilling mellem kvinder og mænd. Blandt medlemsorganisationerne er en lang række fagforbund, politiske partiers ligestillingsudvalg, faglige kvindeforeninger, humanitære kvindeforeninger og etniske minoritetskvindeforeninger.

Kvinderådet er stiftet i 1899 og har i over 100 år arbejdet for kvinders rettigheder på alle områder.

På trods af opnåelse af formel ligestilling er der ikke lige muligheder, og slet ikke lige resultater, for kvinder og mænd. Diskrimination på grund af køn eksisterer stadig, både i form af direkte og indirekte diskrimination, hvilket tydeligst kommer til udtryk i relation til arbejdsmarkedet.

Kønsdiskrimination spiller ofte sammen med andre diskriminationsformer, et eksempel

er samspillet mellem køn og etnicitet. I de seneste 10 år har Kvinderådet haft særligt fokus på etniske minoritetskvinders kendskab til deres rettigheder i det danske samfund. I 2004 etablerede vi "Kvinderådgivningen for etniske minoriteter", en anonym, professionelt bemandet telefonrådgivning. Rådgivningen blev desværre lukket med udgangen af 2009, da vi ikke længere havde økonomiske muligheder for at fortsætte. I løbet af rådgivningens levetid rådgav vi langt over 1000 kvinder om sociale spørgsmål, udlændingelov, familieproblemer, isolation, diskrimination m.v.

I 2010 har Kvinderådet haft fokus på flere former for kønsdiskrimination. Nogle eksempler er:

1) Løndiskrimination.

Lønkommissionen dokumenterede i sin rapport maj 2010, at der er en væsentlig lønforskel mellem kvinder og mænd, der arbejder i sammenlignelige fag. Kvindefagene i den offentlige sektor aflønnes langt dårligere end mandefag med tilsvarende uddannelseslængde og ansvar, og uligelønnen eksisterer både i den private og den offentlige sektor. Kvinderådet arbejder tæt sammen med sine medlemsorganisationer, forskere og andre for at skabe offentlig debat om uligeløn og finde metoder til at bekæmpe uligelønnen. I 2009 udpegede Kvinderådet 7 ligelønsobservatører, der op til, og efter Lønkommissionen afsluttede sit arbejde, har bidraget til at skabe en samfundsdebat om uligeløn.

2) Barselsorlov.

Den ulige fordeling af barselsorlov mellem kvinder og mænd er en af hovedårsagerne til de kønsmæssige uligheder på arbejdsmarkedet, både hvad angår løn og karriere. Kvinderådet arbejder for, at kvinder og mænd skal have lige ret til barselsorlov efter islandsk model, hvor barselsorloven fordeles med en tredjedel til hver af forældrene og en tredjedel, der kan fordeles som man ønsker. I 2010 har Kvinderådet bl.a. støttet forslag fra Europa-parlamentet om bedre barsel til kvinder og mænd i EU.

3) Kønsdiskriminerende reklamer.

Kvinderådet er medlem af en arbejdsgruppe nedsat af Forbrugerombudsmanden, der skal komme med forslag til en revision af retningslinjerne for kønsdiskriminerende reklame. De nye retningslinjer forventes på bordet i løbet af kort tid. Kvinderådet arbejder for en begrænsning af seksualiseret og kønsdiskriminerende reklame i det offentlige rum, fordi denne form for reklame er med til at understøtte kønsstereotyper, som er begrænsende for både kvinder og mænd.

4) Fattigdom og diskrimination.

I forbindelse med EU's år mod fattigdom har Kvinderådet været med til at skabe opmærksomhed om sammenhængen mellem fattigdom og diskrimination. Kvinderådet er medlem af Institut for Menneskerettigheders Ligebehandlingsudvalg, og udvalget var i oktober 2010 arrangør af en konference med dette tema.

5) Prostitution og menneskehandel.

Med udgangen af 2010 udløb regeringens handlingsplan til bekæmpelse af menneskehandel. Kvinderådet var i november 2010 medarrangør af en konference, der gennem eksempler fra Norge, England og Italien gav inspiration til, hvordan den danske indsats for at beskytte ofre for menneskehandel kan forbedres.

I forbindelse med markeringen af 100-året for kvindernes internationale kampdag – 8. marts – var Kvinderådet med til at demonstrere for kriminalisering af sexkøb.

6) Internationalt samarbejde.

Kvinderådet er medlem af paraplyorganisationen Den Europæiske Kvindelobby (EWL), og gennem dette samarbejde er vi med til at bekæmpe kønsdiskrimination på europæisk plan. Endvidere deltager Kvinderådet i FN's Kvindekommisions årlige sessioner, hvor kvinderettigheder i hele verden er på dagsordenen. Kvinderådet har endvidere været engageret i et partnerskab med kvindeorganisationer i Marokko med det formål at fremme kvinders politiske deltagelse på lokalt plan. I november 2010 udmøntede dette samarbejde sig i en international konference i København med temaet "Kvinder, kommunalpolitik og ligestilling". Ligestillingskonsulenterne i Københavns Kommune bidrog med et oplæg om kommunens ligestillingsarbejde.

NGO samarbejde for ligebehandling – mod diskrimination.

Kvinderådet har i det forløbne år været med til at synliggøre "Diskriminationsshotline Diskrimination" og Borgerrådgiverens arbejde. Vi deltog ved præsentationen i Huset i Magstræde og sørgede i den forbindelse for at informere om Diskriminationsshotlinen på vores hjemmeside: www.kvinderaadet.dk

Vi har desuden deltaget i NGO-Fællesinitiativets møder med Borgerrådgiveren og deltaget i det forberedende arbejde til høringen, der skulle have fundet sted i Verdenskulturcentret. Endvidere har Kvinderådet deltaget i Institut for Menneskerettigheders kursus om diskrimination og rådgivning.

Internt i Kvinderådet er organisationens styrelse og medarbejdere blevet informeret om Diskriminationsshotline Diskrimination og de øvrige initiativer, der skal modvirke diskrimination i København.

Kvinderådet har i 2010 modtaget enkelte henvendelser (4) fra privatpersoner

vedrørende diskrimination. De 3 henvendelser drejede sig om kønsdiskriminerende reklame, den sidste om en kønsdiskriminerende TV-udsendelse. I 2 tilfælde opfordrede vi klagerne til at henvende sig til Borgerrådgiveren, da der var tale om kønsdiskriminerende reklame i København. I alle 4 tilfælde opfordrede vi klagerne til at kontakte Ligebehandlingsnævnet.

Vi har modtaget flere henvendelser fra kvinder med etnisk minoritetsbaggrund, og disse har vi henvist til Etniske Minoritetskvinders Råd, der har videreført Kvinderådgivningen for etniske minoriteter på frivillig basis, eller til andre rådgivninger, som vi har kendskab til. En enkelt henvendelse (personligt fremmøde) har vi selv taget os af, da det drejede sig om en herboende irakisk kvinde med børn, der var udsat for vold. Hun blev fulgt til Dannerhuset for at få kompetent hjælp der.

Som nævnt er Kvinderådet med i Institut for Menneskerettigheders Råd og herunder Ligebehandlingsudvalget. Gennem dette NGO-samarbejde er vi med til at udbrede kendskabet og det konkrete samarbejde mellem de forskellige diskriminationsområder.

3.5 Religion

3.5.1 Muslimernes Fællesråd

Muslimernes Fællesråd (MFR) har længe diskuteret vigtigheden af at engagere sig i antidiskriminationsarbejdet. Denne tanke er blevet understøttet af artikler, som dem, der blev bragt i juni 2008, hvor aviserne kunne fortælle, at hver tredje unge københavner mellem 15-29 år med anden etnisk baggrund havde følt sig udsat for diskrimination inden for det seneste år. Tallene stammede fra en undersøgelse foretaget af Catinét for Københavns Kommune. Indtrykket blev styrket af, at MFR havde kendskab til flere personer, som jævnligt oplevede at blive diskrimineret på grund af etnisk oprindelse, racemæssige træk, religiøs orientering og fordomme.

Fælles for mange af disse episoder var, at ofrene ikke anmeldte dem nogen steder. Det var der flere årsager til. Ofte følte ofrene sig sårede og uretfærdigt behandlede, men kendte ikke deres rettigheder på området. I mange tilfælde vidste de heller ikke, hvor de skulle henvende sig. Og endelig var der generelt meget lidt tillid til, at myndighederne gik videre med en anmeldelse, så forholdene rent faktisk ændredes.

Samlet betød det, at mange afholdt sig fra at indberette diskrimination på grund af manglende tiltro til, at anmeldelsen vil ændre noget som helst. I stedet fandt ofrene sig i den dårlige behandling og begyndte at se det som en naturlig del af hverdagen.

Følelsen af jævnligt at blive udsat for diskrimination uden at kunne gøre noget ved det, kan i nogle tilfælde lede til afmagt og frustration og en tendens til at undgå den diskriminerende part. Dermed kan diskriminationen lede til større opsplnitning af

befolkningen i forskellige grupperinger og en social opdeling i "dem" og "os", som ikke er hensigtsmæssig.

Ifølge Danmarks Statistik kommer 2/3 af indvandrere i Danmark fra ikke-vestlige og overvejende muslimske lande. Selvom indvandrerne og deres efterkommere ikke behøver at definere sig som muslimer, giver tallene grund til at være opmærksom på gruppens religiøse tilhørsforhold. Det gælder især, når mange fremhæver deres religiøse tilhørsforhold som en af hovedårsagerne til, at de udsættes for diskrimination. På nuværende tidspunkt findes der ingen systematiske opgørelser over diskrimination rettet mod muslimske minoriteter. Tværtimod lader det til, at religiøs betonet diskrimination ofte forsvinder i statistikken, hvilket er med til at tegne et misvisende billede af problemets omfang.

Med sit engagement i antidiskriminationsarbejdet ønsker MFR at informere etniske minoriteter om deres rettigheder og vejlede dem i, hvor de kan henvende sig, så diskriminerende adfærd i højere grad begynder at blive anmeldt. Samtidig er det håbet, at arbejdet vil give større opmærksomhed omkring problemet, så der kan sættes ind over for den diskriminerende adfærd. Bevidstgørelsen om problemet vil også kunne få flere personer med etnisk baggrund til at stå fast på deres rettigheder og kræve at blive behandlet ligeværdigt, hvilket desværre ikke altid sker i dag. Desuden er det håbet, at den øgede opmærksomhed omkring problemet både blandt minoriteter og i majoritetssamfundet vil lede til mindre diskrimination generelt. Endelig ønsker MFR med sit arbejde at give et realistisk billede af de egentlige forhold for etniske minoriteter med muslimsk baggrund.

Aktiviteter

Muslimernes Fællesråd har i 2010 påbegyndt arbejdet med at informere etniske minoriteter om diskrimination, rettigheder og relevante myndigheder.

For at øge etniske minoriteters opmærksomhed overfor diskrimination, rettigheder og relevante myndigheder har MFR udarbejdet en oplysende folder på dansk, som siden er blevet oversat til engelsk, albansk, tyrkisk, arabisk, og urdu. Folderen er kun blevet trykt på dansk, engelsk og albansk, men forefindes på de andre sprog og kan printes ud eller trykkes efter behov.

For at gøre opmærksom på MFRs nystartede indsats på diskriminationsområdet, er der blevet holdt et offentligt foredrag i Verdenskulturcentret om etniske minoriteter og diskrimination. For at nå ud til de etniske minoriteter har MFR tilbudt at holde foredrag i forskellige foreninger, hvilket foreløbig har resulteret i et enkelt arrangement. MFR vil

gerne udvide antallet af foredrag, såfremt organisationen får tilstrækkelige ressourcer til det.

MFR har forberedt sig på at kunne rådgive om, hvor man kan henvende sig, hvis man udsættes for diskrimination. I den forbindelse er der blevet udarbejdet et skema til registrering af diskrimination. Planerne om at åbne en diskriminationsrådgivning er foreløbigt sat i bero på grund af manglende midler.

Endelig har MFR deltaget i fællesmøder afholdt under NGO Fællesinitiativet, åbningen af Borgerrådgiverens Diskriminationsshotline, kursus om diskrimination hos Institut for menneskerettigheder og afholdelse af konference i Nørrebrohallen.

Erfaringer

MFRs indledende arbejde på diskriminationsområdet har ledt til flere indsigter. Den vigtigste er nødvendigheden af at skaffe tilstrækkelige ressourcer til at arbejdet kan blive udført kontinuerligt over længere tid af personer med professionel viden indenfor området. MFR har en overordnet plan for hvordan arbejdet kan blive gennemført, men råder ikke over de nødvendige ressourcer. Dette kan blive afgørende for, om MFR vil fortsætte sin indsats på området.

Samtidig har MFR opbygget et netværk med relevante instanser, der arbejder med diskrimination, herunder Ligebehandlingsnævnet, Københavns Kommunes Integrationsforvaltning, NGO-Fællesinitiativet, Borgerrådgiveren og Institut for Menneskerettigheder. Dette samarbejde har øget opmærksomheden over for problemstillinger, MFR deler med andre organisationer, og vigtigheden af at finde fælles løsninger på dem.

3.5.1 Det mosaiske trossamfund (MT) - det jødiske samfund i Danmark

En lille præsentation: Det jødiske samfund har ca. 6.000 registrerede medlemmer. Hovedparten bor i Københavnsområdet samt i forstæderne. Der er desuden jøder i hhv. Odense og Århus. MT har forskellige institutioner: børnehave, skole, plejehjem, begravningsplads, synagoge, og MT er i gang med at bygge et nyt menighedshus. Der er sports- og forskellige andre foreninger.

De første jøder kom hertil under Christian d. 4. I begyndelsen måtte de ikke bo i København. Mange af de gamle slægter er i dag assimilerede, nye er kommet til pga. pogromer i det gamle Rusland. Nogle er kommet efter 2. verdenskrig, og ca. 1.000 polske jøder blev smidt ud af Polen i slutningen af 60'erne. En lille gruppe israelere er kommet, grundet ægteskab. Alt i alt føler medlemmerne af MT sig velintegrerede i det danske samfund.

Alligevel er der "skår i den perfekte" lykke. Vi oplever ikke den store diskrimination på arbejdspladsen, føler ikke, at selvom man hedder et fremmedartet navn, at det er svært

at få job, og har ej heller problemer med at komme ind ”på diskotekerne. Diskriminationen er mere af ny karakter: diskrimination på gadeplan. De anti-semitiske hændelser varierer fra anti-semitisk post og e-mails, hacking på internettet, chikanerier, vold mod personer af jødisk afstamning, hate-crimes, trusler og hærværk på begravelsespladser. Disse handlinger sker kontinuerligt, men antallet øges, når der er konflikt i Mellemøsten.

Derfor er Københavns kommunes initiativ selvfølgelig meget velkomment.

Siden initiativets start har der været en øget opmærksomhed på diskrimination. MT og vores medlemsblad har dækket udviklingen og behovet for at afdække, hvad der sker. Medlemmerne er informeret om, at det er vigtigt at fortælle om overgreb, men især at det er vigtigt, at der er nogen, der lytter og vil træde ind og hjælpe. Både med at komme videre og med at få sit selvværd tilbage. Tidligere har mange holdt sig tilbage for at rapportere, idet de har været bange for ikke at blive taget alvorligt f.eks. hos politiet, at den forskelsbehandling, som de har oplevet ikke er værd at registrere, samt at angsten for rapportering ville få yderligere konsekvenser. Indenfor de sidste 10 år er der anmeldt ca. 35 episoder med anti-semitisk indhold, men de reelle tal formodes at være højere af ovenstående grunde.

MT har derfor etableret en gruppe, der har fået til opgave at hjælpe når:

- Vi indsamler og analyserer informationer, hændelser i samarbejde med Borgerrådgivningen
- Vi repræsenterer det jødiske samfund i forhold til politi og andre myndigheder
- Vi vejleder i forbindelser med sikkerhed
- Vi hjælper både medlemmer og ikke-medlemmer, som har været udsat for hate-crimes, chikane, mm.
- Vi kan bistå med vejledning efter anti-semitiske hændelser.

Da vi er en del af Borgerrådgivningens Diskriminationshotline, bistår vi med vejledning, så der er mulighed for hurtig kontakt, få umiddelbar hjælp og rådgivning. Vi uddanner medlemmer på kurser. Vi har haft flere unge på kursus dette år.

- Vi indgår i samarbejde med andre NGO-organisationer.
- Vi søger at holde medlemmerne opdaterede.
- Der er muligheder for at anmelde episoder på MT's hjemmeside.
- Foredragsvirksomhed er øget efter at initiativet er initieret.
- En lille brochure er blevet skrevet.

På baggrund af projektets første fase skønner vi, at det er meget vigtigt for vores medlemmer at bibeholde borgerrådgivningen. Det har øget bevidstheden om, at diskrimination er uretfærdig - og at den rammer tilfældigt. Derfor er det vigtigt, at der arbejdes videre, både i NGO- gruppen, hvor vi samlet kan fortsætte dette vigtige arbejde, samt at vi hver især i vores organisationer kan fortsætte dette vigtige arbejde.

3.6 Seksuel orientering

3.6.1. Lgbt-rådgivningen

Er en del af LGBT Danmark. Foreningen har tre egentlige rådgivninger, én i København, én i Århus samt Ungdomstelefonen.

Vi er en almen, frivillig og anonym rådgivning, som beskæftiger sig med problemstillinger vedrørende seksuel orientering, kønsidentitet og juridisk retsstilling. Vi henvender os til homo-, bi- og transpersoner, personer der er i tvivl eller bare er nysgerrige, familie og venner samt fagpersoner.

I overensstemmelse med LGBT Danmarks politik, mener vi, at alle mennesker skal have mulighed for at realisere deres individualitet uanset køn, kønsidentitet, alder, etnisk oprindelse, religion, sociale og kulturelle forskelle eller seksuel orientering - og uanset hvilken familieform man vælger at leve i.

Rådgivningen er åben for alle, den er anonym og gratis, og alle rådgivere har naturligvis tavshedspligt.

HVORDAN ARBEJDER VI?

LGBT-Rådgivningen i København er åben hver torsdag kl. 18-20 for mail, telefon- og personlig henvendelse. Der er to rådgivere på hver vagt – oftest en kvinde og en mand, og alle er lgbt-personer (lesbisk, bøsse, biseksuel eller transkønnet). Det er vigtigt, fordi vi rådgiver ud fra personlige erfaringer som lgbt'er, selv om flere også har arbejds- eller uddannelsesmæssig kompetence som rådgivere. Desuden har vi en årlig uddannelsesdag med oplæg og workshops ledet af erfarne rådgivere fra andre institutioner samt et lgbt-emne, vi går i dybden med, så vi hele tiden udvikler vores rådgivningskompetencer.

Rådgivningen i København har eksisteret i – ja, vi véd ikke præcist hvor længe, men 25-30 år. Der kommer en jævn strøm af henvendelser, så selv om vi af og til sidder en aften uden nogen opgaver, kommer der de næste gange flere henvendelser.

Næsten halvdelen af henvendelserne drejer sig om juridiske spørgsmål, så vores jurist har meget at se til. Vi er p.t. otte rådgivere, men søger nu bl.a. en jurist mere. De "ældste" har været med i fem år, de "yngste" i ca. ét år.

HVEM KONTAKTER RÅDGIVNINGEN?

Rådgivningens tilbud benyttes meget bredt. Det er unge, ældre, par, singler, personer med anden etnisk baggrund end dansk, offentlige institutioner samt forældre og venner med spørgsmål til bl.a:

- Mødesteder
- Spring-ud-problemer
- Sex
- Ensomhed
- Parforhold
- Singleliv
- Identitet
- Diskrimination
- Børn
- Hadforbrydelse
- Seksualitet

TYPISKE SPØRGSMÅL TIL OS:

- Skal jeg fortælle familien om min seksuelle orientering?
- Min veninde er lige sprunget ud som lesbisk – skal jeg behandle hende anderledes nu?
- Min søn er bøsse – hvordan kan jeg støtte ham?
- Er det almindeligt skiftevis at forelske sig i kvinder og mænd?
- Jeg føler mig fanget i det forkerte køn.
- Hvor kan jeg møde andre, der er som mig?
- Kan min kæreste adoptere mit barn, og hvad med testamente?
- Skal jeg være åben om min seksuelle orientering ved en jobsamtale?
- Gnisten er væk i vores forhold – hvad kan vi gøre?
- Hvordan finder jeg en kæreste?
- Jeg bliver chikaneret, fordi jeg er biseksuel - hvad stiller jeg op?
- Kan min udenlandske kæreste komme til DK, så vi kan få registreret vores forhold?
- Skal jeg springe ud som trans på min arbejdsplads?
- Hvorfor kan min datter og hendes kæreste ikke være lidt diskrete?
- Mine børn har svært ved at acceptere mit nye liv. De bliver drillet i skolen.
- Er vores registrerede partnerskab gyldigt i min kærestes hjemland?
- Hvorfor kan kørestolsbrugere ikke mødes med andre lgbt'er på deres steder?

- Mine forældre vil aldrig acceptere min seksuelle orientering – skal jeg gifte mig med en homoseksuel af et andet køn?
- Hvor finder jeg andre udenlandske lgbt'er?
- Hvorfor er jeg først nu blevet klar over min egentlige kønsidentitet?
- Er det underligt at springe ud som biseksuel som 45-årig?
- Hvordan kan sundhedsplejersken hjælpe lgbt'er i skolen?
- Æn af mine elever er selvmordstruet pga. mobning; hvad gør jeg?

HVORDAN FINDER FOLK OS?

For få år siden havde vi studerende fra RUC til at hjælpe os med at finde frem til vores målgruppe, så flest muligt kan komme i kontakt med os, når de har brug for det. Det var ingen nem opgave; resultatet blev, at det ikke nytter at annoncere nogen steder, da især de lgbt'er, der endnu ikke er sprunget ud, samt deres pårørende ikke befinder sig på særlige steder eller læser særlige aviser. Derimod måtte vores hjemmeside være stedet, der skulle være åbent for alle, der har spørgsmål eller brug for hjælp. Siden har vi forsøgt at gøre hjemmesiden mere oplysende, især for rådgivningsøgende.

BORGERRÅDGIVERENS OMRÅDE

Vi har haft henvendelser om udelukkelse, chikane, mobning m.m. – men ikke noget der lige faldt ind under Borgerrådgiverens område. Det kan være pga. det geografiske område, eller fordi det handlede om familien, eller af andre årsager. Derfor har vi ikke sendt nogen videre, men det vil vi naturligvis gøre, når situationen opstår. Lige som vi håber at Borgerrådgiveren sender folk videre til os, når det er relevant.

●● **Konklusion**

Denne rapport har sit udspring i de tiltag mod diskrimination, der i 2009-10 blev en realitet da Københavns Kommune oprettede en ny hotline, hotline for diskrimination eller diskriminationshotline. Hotline hører under Borgerrådgiverens område og fungerer i et samarbejde mellem kommunen og otte forskellige organisationer (Fællesinitiativet), der blev etableret til støtte for kommunens hotline. Samarbejdet med NGO'erne har givet et godt grundlag for udveksling af viden, men er også nødvendigt, da borgerrådgiverens arbejde er begrænset til kun at omfatte borgere, der er blevet diskrimineret indenfor det kommunale system. NGO'er kan derimod bistå borgere på alle samfundsområder. Rapporten, der er stykket sammen af de forskellige organisationers indlæg, peger både på begrænsninger, men også de muligheder der er for at udbygge metoder og "det gode samarbejde". Det er dog endnu for tidligt at forvente, at diskriminationshotline bliver udnyttet i sit fulde omfang. Det kræver, som nogle af organisationerne foreslår, en række løbende tiltag for at fremme

diskriminationshotlines synlighed blandt borgere, offentlig ansatte, organisationer, presse m.fl.

I løbet af det første år er der afholdt en stor åbningsfest i Magstræde, et kursus i diskriminationslovgivning i Institut for Menneskerettigheder. Der er holdt en del fælles møder, en konference i Nørrebrohallen med Flemming Jensen som konferencier og ikke mindst, er der arbejdet på, at få det elektroniske registreringssystem i gang. Det tog sin tid og kom først på skinner i december 2010. Systemet har som formål at dokumentere omfanget og arten af den diskrimination der finder sted. Grundet den sene start for registrering, er det derfor for tidligt at konkludere projektets succesrate. Som borgmesteren er inde på i sit forord, så er bekæmpelse af diskrimination en politisk mærkesag, det er derfor vigtigt at fortsætte arbejdet med at påpege og løse de problemer, der fortsat eksisterer, og som ikke kan løses uden en fælles indsats. Fællesinitiativet er da også enige om at fortsætte arbejdet. Vi behøver ikke at bevæge os længere end til vores egen verden, hvor det må bemærkes, at et af medlemmerne af NGO – Fællesinitiativet, er forhindret i at komme med til møde i et medborgerhus, da der ikke er adgangsforhold til kørestolsbrugere.

De forskellige organisationer, der arbejder med de 6 diskriminationsområder, er som udgangspunkt meget forskellige, men diskrimination er, som bekendt, ikke begrænset til et enkelt område, og det er derfor vigtigt at have et samarbejde på tværs.

Til forskel fra Borgerrådgiveren har medlemmerne af fællesinitiativet ingen begrænsninger i vores arbejde med borgere fra hele landet og også med borgere fra hele verdenen. Medlemmerne kan behandle diskriminationsspørgsmål generelt, og man kan derfor glæde sig over det gode samarbejde der er opstået mellem de forskellige organisationer, hvor der kan henvises på tværs.

Afslutningsvis skal det også fremhæves, at diskrimination ikke altid anerkendes af myndighederne herhjemme, og at sager derfor, af og til, må bringes videre i det internationale retslige system. Siden I 1996 hvor der for første gang, og under irsk formandskab, blev indføjet en antidiskriminations-klausul, art.13, i Amsterdam-traktaten, har diskriminationsarbejdet været både nationalt og internationalt. Eksempelvis har DRC ført og vundet 5 sager om diskrimination ved FN. Det er selvfølgelig kedeligt, når det er nødvendigt at føre sagerne så langt for at få ret, men formålet skal også være forebyggende, så det slet ikke fremover skal blive nødvendigt at føre denne type af retssager. Diskrimination har en kedelig tendens til at snige sig ind alle vegne. Gennem de senere år har de forskellige organisationer således oplevet flere henvendelser om diskrimination overfor ældre, handicappede, jøder m.fl. Diskrimination handler dybest set om frygt for det, der er "anderledes". I rapporten er der opremset en række anbefalinger. En af måderne, man kan komme frygt til livs, er gennem oplysning. Ikke "kun" om problemets eksistens, men også om hvad den enkelte

kan gøre i lokalsamfundet, gennem politiske tiltag osv. Som det også står nævnt i afsnit 3.5.1 er det vigtigt, at arbejde mod diskrimination indenfor alle områder i samfundet både nationalt og internationalt.

●● 5. Anbefalinger

NGO Fællesinitiativet kan her henviser til de succeskriterier vi selv har sat op for vores samarbejde:

1) Forbedret samarbejde mellem Borgerrådgiver og NGO'er om at yde støtte

Mål: At der bliver udvekslet en række sager mellem Borgerrådgiver og NGO'ere.

2) Fokus på udbredelsen af diskrimination i København.

Mål: Der iværksættes en oplysningskampagne om diskrimination og muligheden for at få støtte hos borgerrådgiver og NGO'er.

3) Dokumentation af problemets omfang og behovet for en permanent Ligebehandlings/ Diskriminationshotline samt tilhørende NGO støttefunktion.

Mål: Der udarbejdes en dokumentationsrapport, og der skabes grundlag for at vurdere, om der er behov for et vedvarende initiativ.

4) Omfanget af diskrimination i København reduceres og det præventive samarbejde med arbejdsmarkedets parter udbygges.

Mål: Der etableres et samarbejde mellem NGO-fællesinitiativet mod diskrimination og andre NGO samt arbejdsmarkedets parter.

AD 1) målsætningen er kun delvist opfyldt og det må derfor anbefales, at der også fremover sker en yderligere styrkelse af samarbejdet mellem borgerrådgiver og NGO'erne omkring sagshåndtering. Dette kan enten være på baggrund af det nu etablerende registreringssystem eller i form af et endnu mere udvidet landsdækkende system, der stilles til rådighed af Institut for Menneskerettigheder. Helt afgørende er det dog at erfaringen viser at de nødvendige ressourcer skal stilles til rådighed for at registreringen skal blive effektiv.

AD 2) Målsætningen er i høj grad blevet opfyldt, idet der har været stor opmærksomhed omkring diskriminationsspørgsmål i de perioder hvor der har været ført kampagne omkring indsatsen. Omvendt må det også konkluderes at i perioder hvor der ikke føres målrettet kampagne bliver borgeres opmærksomhed tilsvarende begrænset.

AD 3) Indeværende rapport er som sådan opfyldelse af målsætning 3 og derfor opfyldt. Det vil dog være hensigtsmæssigt, at der skaffes ressourcer til at der også fremover kan laves en fælles årsrapport der dækker alle de seks diskriminationsområder i København.

AD 4) Denne målsætning er formentlig endnu ikke opfyldt og netop indsatsen sammen med arbejdsmarkedet parter bør været noget som der satse på fremover. Det betyder blandt fælles indsats vedrørende spørgsmål om praktikpladser til udsatte grupper, fjernelse af diskriminerende barrierer på arbejdsmarkedet m.v. Også denne indsat vil efter omstændigheder kræve yderligere ressourcer.

Bilag

Bilag A

Alle kan blive diskrimineret – men hvad gør vi ved det?

Program for Diskriminationskonference, tirsdag d. 14. september 2010 kl. 16 – 18.30, Verdenskultcenteret, Nørre Alle 7.

Diskrimination gør det vanskeligt for mange københavnere at deltage på lige fod med andre borgere på arbejdsmarkedet, uddannelse, i forhold til den offentlige forvaltning og andre samfundsområder.

NGO Fællesinitiativet (1) mod diskrimination ønsker med denne konference at sætte fokus på diskrimination på grund af alder, handicap, køn, seksuel orientering, religion, og etnisk oprindelse.

PROGRAM:

Konferencier Flemming Jensen indleder.

Åbningstale: Integrationsborgmester Klaus Bondam,

Indlæg – præsentation af klagemuligheder:

- Københavns Borgerrådgiver Johan Busse
- Sekretariatsleder for Ligebehandlingsnævnet Susanne Fischer.
- Tidligere Landsdommer Holger Kallehauge

Sted: Københavns Kommunes Verdenskulturcenter Nørre alle 7, 2200 København N

Tilmelding er gratis, der vil være let bespisning.

*(1) Arrangementet afholdes af **NGO Fællesinitiativet mod diskrimination** – bestående af: Ældremobiliseringen, Kvinde Rådet, Mosaik Trossamfund, Muslimernes fællesråd, PTU – Livet efter ulykken, LGBT, DRC, ENAR Danmark, SOS mod racisme med støtte fra Københavns Kommune.*

Bilag B

Borgerrådgiverens diskriminationshotline

Gratis og anonym rådgivning om diskrimination

Bliver du diskrimineret – så ring til Borgerrådgiverens Diskriminationshotline. Ikke kun for din egen skyld, men for alle som oplever diskrimination. Kun ved at sætte fokus på problemet, kan vi komme diskrimination til livs.

Vi fortæller dig, om det, du har oplevet, kan være diskrimination, og vi rådgiver dig om, hvad du kan gøre. Også i tilfælde, hvor der ikke er tale om diskrimination i juridisk forstand, hjælper vi dig. Enten ved at sende dig videre til den rette organisation eller vejlede dig i, hvordan du skal forholde dig, hvis det sker igen. I nogle tilfælde kan vi også undersøge din sag mere indgående.

Rådgivningen foregår telefonisk. Hvis du har behov for det, stiller vi en tolk til rådighed ved et eventuelt møde.

Et tilbud til alle københavnere

Diskriminationshotlinen er til for alle københavnere. Formålet er at bekæmpe diskrimination og fremme lige muligheder for alle københavnere uanset køn, alder, etnicitet, religion, national eller social oprindelse, handicap, politisk overbevisning og seksuel orientering.

Kontakt Diskriminationshotlinen

Det er vigtigt, du ringer til os, så du selv kan få hjælp, og så vi kan gøre København til en bedre by for alle. Diskriminationshotlinen er åben mandag til fredag, kl. 10.00-15.00

Bilag C

Grønne felter: obligatoriske felter

Gule felter: felter som kan udfyldes i det omfang rådgiveren finder det relevant og hvor oplysningerne allerede foreligger

Obligatoriske oplysninger

Hvordan er vedkommende blevet diskrimineret?

- *Verbalt* f.eks. gennem tilråb eller tiltale, herunder trusler, hån og chikane (evt. hadforbrydelse se pkt. 5)
- *Gennem telefonen*
- *På Internettet*
- *Fysisk vold* (evt. hadforbrydelse, pkt. 5)
- *Ignoreret*
- *Afvist*
- *Nægtet adgang*
- *Hærværk på ejendom/ejendele* (evt. hadforbrydelse, se pkt. 5)
- *Afregler/ bestemmelser*
- *Nægtet eller frataget rettigheder*
- *Generel oplevelse af udstødelse, boykot eller eksklusion*
- *Andet/uoplyst*

På hvilket grundlag er vedkommende blevet diskrimineret angiv grundlag nr. 1?

- På grund af alder
- På grund af handicap
- På grund af race, hudfarve eller etnicitet
- På grund af køn
- På grund af nationale eller sociale oprindelse
- På grund af politiske anskuelser
- På grund af religion eller tro
- På grund af seksuelle orientering
- Andet/uoplyst

Diskrimination på flere grundlag – angiv grundlag nr. 2

- Nej, kun ét grundlag
- På grund af ovennævnte og alder

- På grund af ovennævnte og handicap
- På grund af ovennævnte og race, hudfarve eller etnicitet
- På grund af ovennævnte og køn
- På grund af ovennævnte og nationale eller sociale oprindelse
- På grund af ovennævnte og politiske anskuelse
- På grund af ovennævnte og religion eller tro
- På grund af ovennævnte og seksuelle orientering

Hvornår foregik diskriminationen?

- Inden for den sidste måned
- Inden for de sidste 6 måneder
- Inden for det sidste år
- Uoplyst

Kan forskelsbehandlingen beskrives som en hadforbrydelse (forstået som handlinger i strid med straffeloven, f.eks. truende, forhånende og nedværdigende udtalelser og propaganda mod en gruppe personer på grund af race, hudfarve, national eller etnisk oprindelse, tro eller seksuel orientering, trusler, hærværk eller overfald, som er motiveret af had til offeret på grund af en antagelse eller viden om offerets race eller etniske oprindelse, religion eller tro eller seksuelle orientering)

- Ja
- Nej
- Ved ikke

Hvor er vedkommende blevet diskrimineret?

- På arbejdsplads
- På uddannelsesinstitution
- I det offentlige rum (på gaden eller offentlige pladser mv.)
I butikker, banker, posthuse eller lignende
- I en jobsøgningsituation
- I hjemmet
- I offentlige transportmidler
- På café, restaurant eller diskotek/natteliv
- I teateret, biografen eller andre kulturinstitutioner
- På stadion, i sportshal, til sportsbegivenhed o.l.
- I Københavns Kommune
- Andet/uoplyst

Hvilken rådgivning oplysning er givet?

- Oplyst, at tilfældet kan være forskelsbehandling i strid med lovgivningen mv.
- Oplyst, at der foreligger mulig forskelsbehandling, men formentlig ikke omfattet af lovgivningen mv.
- Oplyst, at tilfældet formentlig ikke er ulovlig forskelsbehandling
- Anden rådgivning

Er der sket henvisning?

- Nej
- Til Borgerrådgiveren
- Til fagforening
- Til Folketingets Ombudsmand
- Til Institut for Menneskerettigheder
- Til interesseorganisation
- Til Ligebehandlingsnævnet
- Til Politiet
- Til Retshjælpsorganisation
- Til Andet

Frivillige oplysninger**Køn**

- Kvinde
- Mand
- Transkønnet
- Andet

Alder**Bopæl** (postnummer)**Tro**

- Kristendom (medlem af folkekirken)
- Kristendom (medlem af andre kristne trossamfund)
- Islam
- Jødedom
- Buddhisme
- Hinduisme

- Ateisme/ ikke religiøs
- Andre trossamfund

Funktionsnedsættelse

- Fysisk funktionsnedsættelse
- Psykisk funktionsnedsættelse
- Fysisk og psykisk funktionsnedsættelse

Seksuel orientering

Heteroseksuel

Homoseksuel

Biseksuel

Oprindelsesland

- Danmark
- EU-lande(ekskl. Danmark)
- Øvrige Europa (ekskl. EU-lande: Dvs. Tyrkiet, Rusland, Schweiz, Norge, Island, Grønland, Færøerne, Ukraine)
- Afrika (ekskl. Ægypten)
- Nordamerika
- Syd- og Mellemamerika
- Mellemøsten (Bahrain, De Palæstinensiske selvstyreområder Gaza striben og Vestbredden, Forenede Arabiske Emirater, Irak, Iran, Israel, Jordan, Libanon, Oman, Saudi-Arabien, Syrien, Yemen, Qatar, Ægypten)
- Øvrige Asien (Afghanistan, Indien, Kina, Pakistan, Thailand, Vietnam)
- Oceanien (Australien, New Zealand)
- Statsløse (Ekskl. De Palæstinensiske selvstyreområder)

Af hvem er vedkommende blevet diskrimineret?

- Tilfældige forbipasserende
- Nabo
- Ukendt
- Arbejdsgiver
- Kollega
- Offentlig ansat
- Andre myndigheder
- Lærer
- Ekspedient/ tjener/ dørmand

- Medstuderende
- Politiet
- Københavns Kommune
- Andre

Har vedkommende henvendt sig til politiet eller anden myndighed?

- Nej
- Borgerrådgiveren
- Fagforening
- Institut for menneskerettigheder
- Ligebehandlingsnævnet
- Politiet (anmeldelse)
- Politiet (forespørgsel mv.)
- Anden myndighed

Har vedkommende tidligere oplevet diskrimination?

- Ja
- Nej



kvinderådet

