



Foranstaltninger mod racisme i Danmark



europaen network against racism
europæiske netværk mod racisme

OVERSIGT OVER RACISME I NATIONAL SAMMENHÆNG

Danmark har i mange år været kendt som et foregangsland. Men efter ankomsten af etniske minoriteter fra den tredje verden, har det danske samfund desværre ændret sig dramatisk fra at være tolerant til at være et af de mest intolerante samfund i Europa.

Diskrimination – socioøkonomisk, kulturelt og religiøst - er udbredt. Arbejdsløshed blandt etniske minoriteter er over 50%. De er bosat i socialt belastede områder, støtte til modersmålsundervisning er afskaffet, unge nægtes adgang til forlystelsessteder, politibehandling er uvenlig og de ældre minoriteter på plejehjemmene mangler faciliteter.

De fleste politiske partier medvirker til stramning af udlændingelovgivningen. Familiesammenføring, asyl- og visumregler strammes jævnlige. Betingelserne for at kunne stifte familie, opnå fast opholdstilladelse og statsborgerskab er så skrappe, at de færreste kan opfylde dem.

Mediedækningen cementerer eksisterende fordomme. Islamofobi er til stede i alle dele af samfundet. Det er stort set umuligt at få myndighederne og politiet til at optage rapport over diskriminationsklager, men det skal også understreges, at uanset at der er meget diskrimination i samfundet, er hård vold mod minoriteter dog sjælden. I betragtning af sammensætningen af den nuværende regering siden 2001, er mulighederne for at ændre situationen meget begrænsede.

Den centrale udfordring for ENAR-Danmark er at organisere anti-racist-NGO'er i proaktive grupper, holde kommunikationslinjerne åbne til statslige og kommunale myndigheder, som er imødekommende, at hjælpe ofre for diskrimination til at gå rettens vej, deltage aktivt i den offentlige debat gennem medierne, og holde øje med gennemførelsen af direktiver og informere omverdenen om, hvad der sker i landet. Danmark er følsom over for kritik, der kommer udefra.

HOVEDAKTIVITETER FOR ENAR-DANMARK

Den danske koordination er oprettet i 1999, og har i dag 23 organisationer. Disse NGOer arbejder med anti-racisme, menneskerettigheder, religiøse rettigheder, rådgivning, kultur- og socialarbejde, medie-monitorering, debatter og seminarer, så vel som flygtninge-arbejde, fagligt arbejde, etniske medie-netværk og roma-rettigheder.

Bestyrelsen har 7-9 medlemmer. Derfra vælges et bestyrelsesmedlem, en første og en anden suppleant til at repræsentere Danmark i ENARs hovedbestyrelse.

Hovedaktiviteterne er:

Seminarer, konferencer og workshops, videregivelse af informationer fra Bruxelles til medlemmerne og andre interesserede. Deltagelse i medie-debatter, afholdelse af møder med politiske partier, politiet, Institut for Menneskerettigheder, NGOer og relevante ministre, når det er nødvendigt. Tale på offentlige møder, rådgive ofre for racisme og formidle den nødvendige kontakt.

OVERSIGT OVER ENAR, DET EUROPÆISKE NETVÆRK MOD RACISME

ENAR arbejder for at fremme antiracisme og ligebehandling af etniske minoriteter og ikke EU statsborgere bosat i den Europæiske Union.

ENAR er et netværk af europæiske græsrodsbevægelser, der arbejder for at bekæmpe racisme i alle EU medlemslande. Græsrodsbevægelserne har dannet nationale netværker, der udgør ENARs medlemmer, og som inkluderer etniske minoriteter, indvandrerorganisationer, informationscentre, advokatgrupper, fagforeninger, kirkelige og mange andre organisationer. Demokratisk valgte repræsentanter fra de enkelte nationale netværk deltager i ENARs møder, hvor de rådspørges om politiske og lovmæssige spørgsmål. En af repræsentanterne fra hvert nationale netværk bør tilhøre en etnisk minoritet.

ENAR er fast besluttet på at bekæmpe racisme, xenofobi, antisemitisme og islamofobi, at promovere ligebehandling af EU- og tredjelandes borgere, og at sammenkoble lokale/regionale/nationale initiativer med europæiske ditto.

HVEM ER UDSAT FOR RACISME?

Ifølge Danmarks Statistik (www.dst.dk) udgjorde befolkningen i Danmark pr. 1. januar 2005 **5.411.405**. Dette tal omfatter statsborgere, ikke-statsborgere, indvandrere, flygtninge og deres efterkommere, men tallet omfatter ikke asyl-ansøgere.

De udsatte grupper kan let identificeres pga. deres hudfarve, etnicitet, sprog og kultur og i stigende omfang pga. deres religiøse tilhørsforhold.

Der er mellem **180.000- 200.000**, der tilhører forskellige muslimske retninger og næsten 6500 med jødisk baggrund. Mindre grupper udgøres af hinduer, buddhister, katolikker og sikher. Romaerne udgør mellem **3.000** og **10.000** individer afhængig af, hvem man spørger.

De største etniske minoritetsgrupper mht. oprindelsesland og en størrelse over **10.000** i Danmark er: tyrkere, irakere, libanesere, bosniere, pakistanere, somaliere, eks-jugoslavere, iranere, vietnamesere og tamlere.

Såvel i offentlig debat som i officielle publikationer bruges ordet indvandrer til at beskrive en hvilken som helst person, der kommer til Danmark ved familiesammenføring, som flygtning eller i ganske få tilfælde for at søge arbejde. Der er ingen skelnen mellem forskellige grupper. Den danske stat betragter stadig børnene af indvandrere og flygtninge som anden- og tredjegerations-indvandrere. De omtales også som indvandrere og deres efterkommere.

NGO'erne tager afstand fra, at man klumper alle kategorier sammen. Etniske minoriteter skelner klart mellem de indvandrere og flygtninge, som har dansk statsborgerskab og de, som har beholdt deres oprindelige statsborgerskab. Unge, som er født og opvokset i Danmark er danskere med minoritetsbaggrund. Hverken mere eller mindre.

Det skal understreges, at grønlændere og adoptivbørn fra ikke-europæiske lande i stigende grad oplever diskrimination og racisme.

DEN POLITISKE REALITET: NATIONAL LOVGIVNING MOD RACISME

Dansk lovgivning vedr. racisme, diskrimination og ligestilling er fortrinsvis baseret på forpligtelserne ift. internationale konventioner som FNs Menneskerettighedserklæring fra 1948, UNESCO-konventionen fra 1960 vedr. forskelsbehandling i uddannelse, FN-konventionen fra 1965 om racediskrimination, FN-konventionen fra 1979 om diskrimination mod kvinder og Børnekonventionen fra 1989. Danmark har ratificeret alle disse konventioner, men ikke FN-konventionen om migranter og deres familiers rettigheder fra 1992. Danmark har også ratificeret og inkorporeret Den Europæiske Menneskerettighedskonvention fra 1992 i sin lovgivning. Artikel 14 i denne konvention forbyder staterne at diskriminere deres borgere.

Artikel 13 i Amsterdam-traktaten fra 1997 gjorde det muligt for EU at tage fat på spørgsmålet om diskrimination pga. køn, race/etnicitet, religion/overbevisning, handicap, alder og seksuel orientering. I 2000 vedtog Ministerrådet to direktiver; det ene forbød diskrimination på arbejdsmarkedet, og det andet er et direktiv om ligestilling, som vedrører diskrimination pga. race og etnicitet. Begge direktiver er nu inkorporeret i dansk lovgivning. Danmark har også oprettet en Klagekomité, som forudsat i race-direktivet.

Den danske grundlov indeholder nogle paragraffer, hvis essens kan betegnes som beskyttelsesforanstaltninger. Paragraf 70 beskytter mod forhindringer imod at nyde borgerlige og politiske rettigheder for religiøse og etniske minoriteter.

Straffelovens paragraf 266 b forbyder udtalelser, hvorved en gruppe af personer trues, forhånes eller nedværdiges på grund af race, hudfarve, national eller etnisk oprindelse, tro eller seksuel orientering.

Loven mod forskelsbehandling pga. race går tilbage til 1971. Den blev ændret i 1987 og i 2000.

VIGTIGHEDEN AF CIVILSAMFUNDETS INFRASTRUKTUR

Civilsamfundet i Danmark var meget aktivt i kampen mod racisme og diskrimination indtil 2001. Mange solidaritets-organisationer og næsten 500 etniske NGOer spillede en meget vigtig rolle ved at informere om og forsvare indvandreres og flygtninges rettigheder. Der var økonomiske midler til rådighed, som gjorde det muligt at give rådgivning. Fjernelse af disse midler, nedlæggelsen af Nævnet for Etniske Ligestilling og forringelsen af Menneskerettighedscenteret har medført ringere betjening af de etniske minoritetsgrupper.

Vi kan nævne nogle eksisterende rådgivningsorganer:

1. **DRC-København (www.drcenter.dk)**, som har eksisteret mere end 10 år, og som er den førende institution mht. at give gratis juridisk rådgivning, skabe kontakt til myndigheder, deltage i debatten i medierne, dokumentation og kortlægning i sager om diskrimination, rådgivning af og træningsseminarer for politiet.
2. **Komiteen for udlændinges retssikkerhed** er en anden NGO, med adresse i Århus. Der udgives fire små pjecer om juridisk rådgivning, der føres sager, og der er telefonrådgivning én gang om ugen.
3. **RFU** er et aktivt juridisk rådgivningskontor i Randers, som har hjulpet lokale etniske minoritetsgrupper i deres sager vedr. boligproblemer.
4. **Provinsadvokaterne** er en ny privat juridisk service, som fører sager om diskrimination og giver rådgivning til minoritetsgrupper ved fri proces eller mod betaling. Advokaternes holdning er idealistisk mht. at hjælpe trængte grupper.
5. **Røde Kors og Dansk Flygningehjælp** tilbyder begrænset juridisk hjælp til asylansøgere og flygtninge.
6. **Etniske minoritetsorganisationer**, der udgør over 500, hjælper også deres medlemmer med kontakt til lokalmyndigheder, Klagekomiteen og andre serviceorganer, f.eks. organisationer som SOS-Racisme, Fair Play, Asylhjælp og andre.

AT REAGERE PÅ RACISME

Mange anti-racistiske græsrodder har traditionelt ikke været engagerede i juridiske processer, ofte af den simple årsag, at der var ganske få love, de kunne referere til. Vedtagelse af EU's racedirektiv (se afsnittet 'EU og anti-racisme') og udvikling af nationale love betyder, at procesførelse nu mere end nogensinde har potentiale til at føre til reel forandring for dem, der er sårbare over for racisme og diskrimination.

Eftersom anti-diskrimination er et relativt nyt område rent juridisk, kan græsrodder spille en afgørende rolle i bevidstgørelse af områdets fulde potentiale. Strategisk procesførelse har vist sig at være en særdeles nyttig procedure-teknik. Græsrodder kan både engagere sig direkte i procesførelsen og støtte andre i at gøre det ved at indsamle data, vurdere ofre og engagere sig i selve proceduren.

"Strategi eller indflydelse på procesførelsen bruger retssystemet i et forsøg på at skabe bred social forandring."

En strategisk procesførelse skal først og fremmest fokusere på juridiske og politiske forandringer snarere end give oprejsning til enkeltpersoner, selvom disse to mål ikke udelukker hinanden. Strategisk procesførelse tilsigter at nå videre end enkeltsager ved at skabe øget beskyttelse for enhver, der er sårbar over for diskrimination. Ved at ændre loven eller danne præcedens, kan en enkeltsag brede sig som ringe i vandet og lede til forandring på et meget bredere plan.

Konceptet for strategisk procesførelse omfatter udvælgelse, planlægning og styring af sager, såvel som sikring af, at positive resultater implementeres.

Ikke alle NGO'er har mandat eller kvalifikationer til at gå retsvejs, og i mange sager vil dette heller ikke nødvendigvis være den rigtige strategi. Det er ikke desto mindre meget nødvendigt, at alle anti-racistiske aktører er opmærksomme på vigtigheden af strategisk retlig proces som værktøj til at skabe ændringer.

HJÆLP TIL OFRE FOR DISKRIMINATION

Ofrene for diskrimination i Danmark har ikke mange muligheder for at få hjælp. Hjælpen kan inddeles i tre kategorier:

- **Retssystemet**, hvor den enkelte, eller med en advokats hjælp kan anlægge sag. Proceduren kræver tid, penge, kontakter og en god advokat. Uanset, at retssystemet er meget objektivt, så er der tilfælde, hvor etniske minoriteter får hårdere straffe. Nogle advokater er også kendt for ikke at sørge for, at deres klienter får en fair behandling. Hvis en person ikke er økonomisk velfunderet, er der fri proces, og det skal advokaten bede om.
- **Rådgivningen i visse kommuner** hjælper den enkelte, der ønsker at klage eller skaffe sig viden om i til hvilket kontor vedkommende skal henvende sig i tilfælde af diskrimination. Kommunerne har deres egne klagemuligheder, som for det meste benyttes som ankemulighed ifm. Lokale myndigheders forskelsbehandling.
- **Folketingets Ombudsmand** har bemyndigelse til at efterforske enhver administrativ handling inden for den offentlige sektor, herunder i offentlige institutioner på lokalt niveau. Ombudsmanden kan gå ind i en sag efter individuel klagehenvendelse, eller på eget initiativ. Ombudsmandsinstitutionen er dog ikke skabt til at kaste påvise diskrimination mht. etnicitet.
- **Klagekomiteen for etnisk ligebehandling** blev nedsat under Menneskerettighedsinstituttet ifølge lov nr. 372 af 28. maj 2003 om etnisk ligebehandling. Den 1. juli 2003 trådte loven i kraft i Danmark. Komiteen fik retningslinjer fra ministeriet og det blev foreslået regeringen at oprette en "klagekomité for ligebehandling" under Instituttet for Menneskerettigheder uden nogen særlig kompetence til at behandle individuelle sager. Pga. komitéens snævre mandat har den desværre siden 2003 kun fundet 6 ud af 165 behandlede klagesager egnede til videreførelse i retssystemet.

EU OG ANTI-RACISME

Nationale NGOere, der arbejder med antiracisme, er allerede overbebyrdede i deres arbejde med at konfrontere racisme og diskrimination. Hvorfor skulle de så også være optagede af, hvad der sker i andre europæiske lande og i de europæiske institutioner?

At udvikle forståelse for racisme i Europa er vigtigt af to årsager: For det første for at fremme indlæring og viden om, hvad racisme er, og hvordan man kan bekæmpe den – og for det andet for at udvikle fælles redskaber til bekæmpelse af racisme i hele den Europæiske Union. Erfaringer fra de seneste ti år har vist, at nationale regeringer kan overtales til at agere på europæisk plan på områder, hvor de ikke har været parate til at bevæge sig fremad alene.

Racisme har en særlig europæisk dynamik. Europas kolonihistorie understreger den rolle, Europa har spillet i at fremme både historiske og nutidige former for racisme, og der hviler ikke et positivt skær over det 20. århundredes europæiske arv. På trods af denne lange historie, har europæerne først for relativt nylig taget racismen alvorligt. Europa har et ansvar både over for de folk, der lever inden for dets grænser, såvel som for på internationalt plan at spille en førende rolle som fortalere for en verden uden racisme.

I 1997 gav artikel 13 i Amsterdam Traktaten den Europæiske Union et juridisk grundlag til at udvikle "passende forholdsregler til at bekæmpe diskrimination på grund af køn, race eller etnisk oprindelse, religion eller tro, handicap, alder eller seksuel orientering". Ved at bruge disse beføjelser vedtog EU i juni 2000 raceligheds-direktivet (og senere samme år direktivet vedr. ligebehandling på arbejdsmarkedet).

Selvom race-direktivet skulle være fuldt implementeret i juli 2003, er der i begyndelsen af 2006 stadig nogle medlemslande, der endnu

ikke har implementeret det. Denne virkelighed rejser spørgsmålet om medlemslandenes fortsatte engagement i bekæmpelse af racisme og diskrimination. Direktivet har imidlertid en direkte effekt på den måde, at enkeltpersoner kan gøre direktivet gældende i nationale retssale - selv i de lande, hvor det ikke er implementeret.

Race-direktivet beskytter imod diskrimination på arbejdsmarkedet og giver adgang til en række goder og faciliteter. Det indeholder et antal vigtige definitioner så som: direkte og indirekte diskrimination, chikane og uretfærdig behandling. Andre vigtige aspekter af direktivet er, at det giver mulighed for positive foranstaltninger så som delt bevisbyrde og oprettelse af ligestillingsorganer.

Principperne i race-direktivet bør blive hovedelementerne i antidiskriminationslove og -praksis i hele EU. Strategisk procesførelse er et redskab til at sikre, at dette sker. Til dette formål tillader det eksplicit NGO'ere at engagere sig i processer til støtte for eller på vegne af ofrene.

Medens artikel 13 i Amsterdam Traktaten leverer grundlaget for udvikling på anti-diskriminations området, er der i artikel 29 reference til forebyggelse og bekæmpelse af racisme. Den Europæiske Kommission fremlagde i 2001 en rammeaftale, der definerer racisme som en forbrydelse. Udviklingen på dette område har imidlertid været skuffende, idet Det Europæiske Råd ikke har vedtaget den. Derudover har EU kompetence på andre områder, der enten direkte eller indirekte har indflydelse på kampen imod racisme, herunder migration og asyl, strafferet og uddannelse.

Den Europæiske Union er også involveret i en række andre aktiviteter, herunder bevidstgørelse (via "For Diversity. Against Discrimination"-kampagnen) samt finansiering af anti-racistiske projekter. I 1997 oprettedes EU Overvågnings Center for Racisme og Xenofobi (EUMC). Centret bliver sandsynligvis i 2007 udvidet til at være et Center for Grundlæggende Retigheder, men vil fortsat fokusere på racismeproblematikken i Europa.

HENVISNINGER TIL YDERLIGERE INFORMATIONER I DANMARK

DRC – Dokumentations- og Rådgivingscentre: www.drcenter.dk

Institut for Menneskerettigheder: www.humanrights.dk

Center for Ligebehandling af Handicappede: www.clh.dk

De Samvirkende Invalidorganisationer: www.handicap.dk

Islamisk – Kristent Studiecenter: www.ikstudiecenter.dk

Kvinderådet: www.kvinderaadet.dk

Landsforeningen for Bøsser og Lesbiske: www.lbl.dk

Mellemfolkeligt Samvirke: www.ms.dk

Rådet for Etniske Minoriteter: www.etniskeminoriteter.dk

Ældremobiliseringen: www.aeldremobilisering.dk

Humanistiske Forum: www.humanisme.dk

Integration ministeriet: www.inm.dk

Foreningen Nydansker: www.nydansker.dk

Danmark: www.danmark.dk

Amnesty International: www.amnesty.dk

Demos: www.demos.dk

SOS mod Racisme: www.sosmodracisme.dk

Retsforbundet: www.retsforbundet.dk

Medborgerhus Nørre Allé: www.nam.dk

HENVISNINGER TIL YDERLIGERE INFORMATIONER PÅ EUROPÆISK PLAN

EU Monitoring Centre on Racism and Xenophobia: www.eumc.eu.int

European Commission - anti-discrimination and relations with civil society:
www.europa.eu.int/comm/employment_social/fundamental_rights/index_en.htm

European Network Against Racism (ENAR): www.enar-eu.org

European Roma Information Office: www.erionet.org

European Union: www.europa.eu.int

'For Diversity. Against Discrimination': www.stop-discrimination.info

Strategic Litigation of Race Discrimination in Europe: from Principles to Practice:
www.migpolgroup.com/documents/2498.html

Strategies on Litigation Tackling Discrimination in EU Countries: www.solid-eu.org

ENAR – Danmark

Nørre Allé 7

2200 København N, Danmark

Tlf og Fax: 0045 38881977

Mobil: + 45 40154771

www.enar.dk

Brochuren er udarbejdet på vegne af ENARs nationale koordination i Danmark og ENARs europæiske sekretariat.
Download dette hæfte: http://www.enar-eu.org/en/publication/national_leafllets/

ENAR

43, Rue de la Charité • B-1210 Brussels • Belgium

Tel.: +32 (0)2 229 3570 • Fax: +32 (0)2 229 3575

Email: info@enar-eu.org • Web: www.enar-eu.org



Denne rapport er finansieret af Europa-Kommissionen, Generaldirektoratet for Beskæftigelse, Sociale Anliggender, Arbejdsmarkedsforhold og Ligestilling, og Compagnia di San Paolo.