



Årlig status for KK's handleplan mod racisme, etnisk diskrimination og hadforbrydelser 2024

Det fremgår af Københavns Kommunes Handleplan mod racisme, etnisk diskrimination og hadforbrydelser, at en årlig status for handleplanen vil blive behandlet i referencegruppens fagudvalg og efterfølgende forelagt for Borgerrepræsentationen.

Med dette notat forelægges Borgerrepræsentationen status over gennemførte eller igangsatte indsatser i regi af handleplan mod racisme, etnisk diskrimination og hadforbrydelser i 2023-2024.

I 2023-2024 er der igangsat eller gennemført 41 indsatser under Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen, Børne- og Ungdomsforvaltningen, Kultur- og Fritidsforvaltningen, Sundheds- og Omsorgsforvaltningen, Teknik- og Miljøforvaltningen og Økonomiforvaltningen.

Desuden er 15 ud af oprindeligt 20 udvalgsgodkendte indsatser uden finansiering godkendt til udmøntning, jf. Handleplanen side 20-21.

Status over indsatserne fremgår af nedenstående tabel.

Tabel 1. Indsatser der er blevet gennemført eller igangsat mhp. at modvirke racisme, etnisk diskrimination og hadforbrydelser i perioden 2023-24 under Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen, Børne- og Ungdomsforvaltningen, Kultur- og Fritidsforvaltningen, Sundheds- og Omsorgsforvaltningen og Økonomiforvaltningen.

Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen	
Indsatser	Status
1. Virksomhedsrettet indsats til bekæmpelse af ubevidst diskrimination på københavnske arbejdspladser.	Indsatsen gennemføres af Foreningen Lige Adgang og Research Humanity under overskriften "En by af talenter" og er relanceret medio 2024. Med indsatsen understøttes 35 københavnske arbejdspladser i projektperioden 2024-2026 i at implementere en systematisk og målbar tilgang til at forebygge etnisk diskrimination.
2. Støtte til foreningen Mino Danmark, der arbejder for at styrke minoritetsetniske danskeres muligheder, stemmer og samfundsdeltagelse.	Med indsatsen trænes og uddannes københavnske minoritetsunge til at deltage i foreningsarbejde med fokus på at forebygge racisme og diskrimination. Ud over drift og udvikling af fællesskabet "Mino Ung" er der bl.a. blevet afholdt Kvindernes Kampdag med 700

	deltagere i Nørrebrohallen med talks om bl.a. 'Kvindekampen i dag' samt om "Adoption og racialisering".
3. Støtte til Jødisk Informationscenter, der oplyser om jødisk kultur og historie med henblik på at forebygge antisemitisme.	Med indsatsen iværksættes aktiviteter til forebyggelse af antisemitisme og mhp. at sikre en bedre forståelse for den jødiske minoritet og for jødisk liv i København. Konkret er der gennemført en lang række åbne arrangementer målrettet københavnere i bred forstand (fx i form af "Åben synagoge" og madbazar på "Copenhagen Cooking") samt oplæg og besøg målrettet skoleelever, lærere og lærerstuderende.
4. Støtte til foreningen Sabaah bl.a. med henblik på at forebygge, at LGBTQ+-personer med etnisk minoritetsbaggrund udsættes for diskrimination.	Med indsatsen gennemføres tiltag mhp. at modvirke, at LGBTQ+ personer med etnisk minoritetsbaggrund udsættes for diskrimination. Indsatsen har et internt og et eksternt spor: <i>Internt</i> ift. foreningens brugere og målgruppe med bl.a. rådgivnings- og netværkstilbud, der har til formål at skabe et trygt, socialt fællesskab, som kan støtte og vejlede ift. de problemer, der kan være forbundet med at være en dobbeltminoritet. <i>Eksternt</i> mhp. at udbrede oplysning om dobbeltminoritetens levevilkår, bl.a. gennem afholdelse af oplysende arrangementer og debatter.
5. Faste møder i følgegruppen.	Følgegruppen er genetableret i 2024 med op mod 30 deltagende aktører. Der er afholdt møder den 3. april og 7. oktober 2024, hvor forvaltningen har fået sparring på udvikling af tiltag under handleplanen.
6. Brobyggerugen	Brobyggerugen er en temauge på 6 skoler i efteråret 2024, der skal styrke elevernes forståelse af dialog, demokrati, rettigheder samt fællesskab på tværs af forskellighed, samt forældrearrangement.
7. Uddannelse af brobyggerkorps til forebyggelse af fordomme og generaliseringer.	Hen over to kursusweekender i november 2024 vil et korps af frivillige "brobyggere" blive undervist af konfliktmæglere, retorikere og praktikere -med viden om demokratisk deltagelse og dialogarbejde. Formålet er, at korpset efterfølgende vil facilitere dialog på fx skoler og arbejdspladser i Københavns Kommune.

<p>8. Lancering af samarbejde med foreningen Brobyggerne om levering af Brobyggerspillet til dialog om fællesskab trods forskelligheder til skoler og fritidstilbud</p>	<p>Formålet med spillet er at fremme den demokratiske samtale mellem deltagerne. Hensigten er, at eleverne gennem spillet deler deres holdninger og meninger og bliver klogere på hinanden. Brobyggerne har sendt 1530 spil til 126 grundskoler, 22 ungeværk og 32 fritidscentre i Københavns Kommune. Samarbejdet blev lanceret ved en event på Københavns Rådhus i 2023 hvor ca. 300 københavnske skoleelever fra 4-10. klasse - og deres lærere - spillede Brobyggerspillet.</p>
<p>9. Initiativer målrettet inuit/ grønlandere under handleplan mod racisme, etnisk diskrimination og hadforbrydelser.</p>	<p>Indsatsen har bl.a. til formål at sikre, at den brede målgruppe af grønlandere/inuit bliver understøttet i mødet med det danske arbejdsmarked og uddannelsessystem. Herunder at sørge for, at grønlandere/inuit modtager en helhedsorienteret indsats, der understøtter grønlandske borgeres modtagelse i København i forhold til at komme i job eller i uddannelse. Indsatsen er under udvikling efteråret 2024 og opstartes i 2025.</p>
<p>10. Venskabsbysamarbejde ml. Nuuk og København</p>	<p>Under samarbejdet udvikles et velkomstmateriale, som skal være med til at øge nytilkomne grønlanderes forståelse for det danske samfund, kontakten med det offentlige system, offentlig transport, det danske arbejdsmarked, uddannelsessystemet, foreningslivet etc. Materialet er under udarbejdelse mhp. forventet lancering primo 2025.</p>
<p>11. Informationsindsats om inuit/grønlandere målrettet jobcentermedarbejdere</p>	<p>Med indsatsen udarbejdes et informationsmateriale om interkulturel forståelse samt om grønlandsk sprog og kultur af en ekstern leverandør. Materialet er under udarbejdelse mhp. forventet lancering primo af 2025.</p>
<p>12. Etablering af aktivitetspulje til støtte af civilsamfundsaktiviteter mod racisme, diskrimination og hadforbrydelser</p>	<p>Der er gennemført en ansøgningsrunde medio 2024, hvor civilsamfundsaktører kunne søge om støtte til konkrete aktiviteter til forebyggelse af racisme, etnisk diskrimination, hadforbrydelser og/eller antisemitisme. Under puljen er der støttet 7 konkrete aktiviteter i andet halvår af 2024, herunder et debatseminar, en workshop, en konference, en oplysningskampagne, danse- og kunstevents, udvikling af</p>

	begrebsbog til undervisning samt et folkemøde om forebyggelse af racisme mv.
13. Kampagne om forebyggelse af racisme, diskrimination og Hadforbrydelser (samarbejde med Institut for Menneskerettigheder om Diskriminationslinjen)	I 2023 blev der gennemført en bydækkende kampagne, hvor der blev informeret om muligheden for gratis rådgivning fra Diskriminationslinjen. Kampagnen blev gennemført i samarbejde med Institut for Menneskerettigheder og med plakater på Københavns Kommunes ca. 250 plakatsøjler (abribusser) og opslag på SoMe.
14. Etablering af værested for LGBT+-flygtninge	Med indsatsen støttes organisationen LGBT+ Asylum i 2024 med midler til etablering og drift af værested, der kan danne ramme om aktiviteter og fællesskabsbaserede indsatser, som styrker integration, medborgerskab og trivsel for LGBT+ personer med flugtbaggrund i København.
15. Dialogtilbud på skoler om demokrati, digital dannelse, rettigheder og trivsel under "Åben Skole"	En række eksisterende leverandører under Åben skole (den såkaldte medborgerskabspulje og fri- og privatskolepulje) har på grund af stor efterspørgsel på deres workshops i 2024 modtaget en øget bevilling til gennemførelse af yderligere workshops om medborgerskab, trivsel, elevdemokrati, god dialog og digital dannelse.
16. DinTro-MinTro dialogindsats i skoler til forebyggelse af fordomme og generaliseringer mod religiøse minoriteter	DinTro-MinTro er et religionsdialogisk-projekt under Københavns Stift, som holder oplæg for skoleklasser fra 3.-10. klassetrin. Gæstelærere fortæller om jødedom, kristendom og islam og medbringer forskellige artefakter, der anvendes i det religiøse liv. Med en ekstra bevilling medio 2024 fik DinTro-MinTro mulighed for at sende gæstelærere ud til mindst 60 københavnske folke- og friskoler.
17. Barometer for Politisk Vold - oplysnings- og dialogarrangementer i udsatte boligområder	En analyse gennemført af Finn Nørgaard Foreningen (FNF) viser, at der de seneste år er sket en stigning i accepten af vold med politisk motiv, herunder hadforbrydelser. På baggrund af analysen afholdes i 2024 fem oplysnings- og dialogarrangementer i udsatte boligområder i samarbejde med almene boligselskaber. Desuden bruges rapporten 'Politisk Motiveret Vold' til opkvalificering af relevant fagpersonale.

18. Interaktivt undervisningsmateriale om antisemitisme til implementering i Københavns synagoge	Jødisk Informationscenter (JIC) har medio 2024 fået støtte til at udarbejde et interaktivt undervisningsmateriale til synagogens rum som ved hjælp af udstillingselementer og QR-koder opfordrer københavnske elever og besøgende til at gå på opdagelse i historier om jøder og jødedommen.
19. Oplysningskampagne på sociale medier om antisemitisme i København	Kendskabet til jødisk liv er begrænset blandt københavnere – især blandt unge. Jødisk Informationscenter har fået midler til gennemførelse af en kampagne målrettet københavnere på sociale medier hvor der sættes fokus på, hvordan antisemitisme udspiller sig online samt på hvad det vil sige at være jøde i København. Kampagnen gennemføres ultimo 2024.
20. Kvalitativ undersøgelse af hvordan tiden efter 7. oktober 2023 har påvirket københavnere med jødisk baggrund.	Konsulentfirmaet M.B.C (Moos-Bjerre) gennemfører med inddragelse af Det Jødiske Samfund en undersøgelse af, hvordan situationen efter 7. oktober 2023 påvirker københavnere med muslimsk baggrund. Undersøgelsen vil samtidigt indeholde anbefalinger til den fremadrettede indsats i Københavns Kommune. Undersøgelsen afsluttes ultimo 2024.
21. Kvalitativ undersøgelse af, hvordan tiden efter 7. oktober 2023 har påvirket københavnere med muslimsk baggrund.	Konsulentfirmaet M.B.C (Moos-Bjerre) gennemfører med inddragelse af Muslimernes Fællesråd en undersøgelse af, hvordan situationen efter 7. oktober 2023 påvirker københavnere med muslimsk baggrund. Undersøgelsen vil samtidigt indeholde anbefalinger til den fremadrettede indsats i Københavns Kommune. Undersøgelsen afsluttes ultimo 2024.
22. Udsmykning af Jobcenter København med kunst fra Grønland	Beskæftigelses- og Integrationsudvalget har afsat 200.000 kr. i 2024 til udsmykning af Jobcenter København på Gammel Køge Landevej (GKL) med kunst med fokus på Grønland. Kunstneren Innutech Storch er i oktober 2024 meddelt tilsagn om at udføre udsmykningen.
23. Videreførelse af Aktivitetspulje til støtte af civilsamfundsaktiviteter mod racisme mv.	Der er gennemføres en ansøgningsrunde primo 2025, hvor civilsamfundsaktører kunne søge om støtte til konkrete aktiviteter til forebyggelse af racisme, etnisk diskrimination, hadforbrydelser og/eller antisemitisme.

24. Drift af værested for LGBT+-flygtninge	Med indsatsen støttes organisationen LGBT+ Asylum i 2025 med midler til drift af værested, der kan danne ramme om aktiviteter og fællesskabsbaserede indsatser, som styrker integration, medborgerskab og trivsel for LGBT+ personer med flugtbaggrund i København.
25. Brobyggerugen	Brobyggerugen er en temauged på 6 skoler i 2025, der skal styrke elevernes forståelse af dialog, demokrati, rettigheder samt fællesskab på tværs af forskellighed, samt forældrearrangement.
26. Indsatser til opfølgning på undersøgelser af diskrimination mod jødiske/muslimske københavnere efter 7. oktober 2023	På baggrund af undersøgelser af diskrimination mod jødiske/muslimske københavnere efter 7. oktober 2023 foretaget af konsulentbureauet M.B.C. samt anbefalinger fra Det Jødiske Samfund og Muslimernes Fællesråd iværksættes indsatser til 500.000 kr. i 2025 til forebyggelse af diskrimination mod muslimer og antisemitisme.
27. Rejsehold for religiøs tolerance målrettet bl.a. skoler og foreningslivet	Indsatsen igangsættes primo 2025
28. Forundersøgelse med udvikling af model for muligt efterværn for ofre for hadforbrydelser i Københavns Kommune (registrering, ansvarsfordeling, borgertilbud og opkvalificering af kommunale medarbejdere).	Indsatsen igangsættes primo 2025
29. Digitalisering af handleplanen mhp. at øge synlighed samt engagere og involvere københavnere.	Indsatsen igangsættes primo 2025
30. Sekretariatsbetjening af arbejdsgruppe på tværs af det grønlandske selvstyre, grønlandske kommuner og 6-byerne samt statslige styrelser med henblik på blandt andet at sikre bedre overgange fra Grønland til Danmark samt målrettede og virkningsfulde indsatser for grønlændere i KK/DK.	Indsatsen igangsættes primo 2025
Børne- og Ungdomsforvaltningen	
Indsats	Status
31. Undervisningstilbud om forebyggelse af diskrimination, racisme og hadforbrydelser under "Åben Skole" for indskoling, mellemtrin og udskoling	BIU har afsat 500.000 kr. i 2024 til Åben Skole forløb der udbydes via Åben Skole-portalen: <ul style="list-style-type: none"> • 200.000 kr. til indsatsen "DinTro-MinTro dialogindsats til forebyggelse af fordomme og generaliseringer mod religiøse minoriteter" Indsatsen består af oplæg for skoleklasser fra 3.-10.

	<p>klassetrin. Gæstelærere fortæller om jødedom, kristendom og islam og medbringer forskellige artefakter, der anvendes i det religiøse liv. Med bevillingen kan DinTro-MinTro sende gæstelærere ud til mindst 60 københavnske folke- og friskoler i resten af 2024.</p> <ul style="list-style-type: none"> • 300.000 kr. til indsatsen: "Dialogtilbud under Åben Skole". Indsatsen består af en række eksisterende leverandører under Åben skole (den såkaldte medborgerskabspulje og fri- og privatskolepulje). Med en øget bevilling gennemføres yderligere workshops om medborgerskab, trivsel, elevdemokrati, god dialog og digital dannelse mv
Kultur- og Fritidsforvaltningen	
Indsats	Status
32. Relancering af Charter for et fair nattelev - nu Charter for et Natteliv Uden Diskrimination	<p>Charter for et natteliv uden diskrimination blev lanceret februar 2024. Charteret har pt. 55 tilmeldte serveringssteder. Charteret består af tre konkrete indsatsområder, kommunikation, håndtering og forebyggelse.</p> <p>I sensommeren 2024 afholder Københavns Kommune workshops for alle tilmeldte og interesserede serveringssteder. Fokus for workshoppen er implementering, vidensdeling og erfaringsopsamling.</p> <p>Formålet er at støtte serveringsstederne med konkret implementering af charteret samt modtage bidrag til fremtidige indsatser under charteret.</p> <p>Der vil blive udført pilotforsøg med efterprøvelse af charterets indsatsområder ultimo 2024. Forvaltningen vil herefter forelægge resultaterne af efterprøvelsen for Kultur- og Fritidsudvalget</p>
33. Københavns Kommunes natteværter opkvalificeres til at kunne vejlede og støtte borgere, som oplever diskrimination i nattelivet	Natteværterne rådgiver og vejleder nattelivsgæster, der oplever at være blevet udsat for diskrimination og/eller racisme.

34. Model med indgåelse af partnerskaber med udvalgte foreninger, der arbejder med forebyggelse af diskrimination, racisme og hadforbrydelser	Der indgås partnerskaber med tre kampsportsforeninger, der arbejder med udvikling af en kultur med fokus på disciplin, inklusion og respekt. I samarbejde med foreningerne udvikles metoder og strategier til intern brug, med henblik på udbredelse til andre foreninger i samarbejde med KFF. Indsatsen er i gangsat
Sundheds- og Omsorgsforvaltningen	
Indsats	Status
35. Sundheds- og Omsorgsforvaltningen foreslår, at der opstilles et mål om at mindske medarbejdernes oplevelse af racisme og diskrimination på arbejdspladsen.	<p>Den seneste trivselsundersøgelse fra foråret 2023 viser, at 5 pct. af medarbejderne i SUF havde været udsat for diskrimination¹ inden for de seneste 12 måneder, hvoraf 2 pct. angav besvarelsen "af og til". Andelen af medarbejdere, som oplevede diskrimination fra interne (kolleger og ledere) eller eksterne (borgere og pårørende), er nogenlunde lige fordelt. I den kommende trivselsundersøgelse, som gennemføres i foråret 2025, indgår igen et spørgsmål om, hvorvidt man har oplevet diskrimination inden for de seneste 12 måneder. Resultaterne fra den nye trivselsundersøgelse vil give mulighed for at følge udviklingen.</p> <p>SUF har igangsat en række initiativer, der skal modvirke, at medarbejdere oplever racisme, etnisk diskrimination og hadforbrydelser som en del af deres arbejde, herunder:</p> <ul style="list-style-type: none"> • systematisk introduktion og oplæring/onboarding af nye medarbejdere for at sikre, at medarbejderne føler sig trygge i det faglige og sociale arbejdsfællesskab. Det værende fx i form af metoder til at håndtere krænkende adfærd, udadreagerende borgere mv. • deltagelse i Sundhedsstyrelsens implementerings- og læringsforløb Tryghed og Trivsel. Det er et 5 dages forløb, som kobler viden og metoder fra demensfagligheden og arbejdsmiljøområdet og har til formål at forebygge udadreagerende adfærd

¹ Diskrimination er her defineret som: Diskrimination er når en person udsættes for krænkende adfærd, der nedvurderer personen, også hvis handlingen er udført uden intention om at skade personen. Diskrimination er usaglig forskelsbehandling baseret på for eksempel alder, køn, sprog, kultur, hudfarve, religion, politisk overbevisning, seksuel orientering, kønsidentitet, kønsudtryk, handicap eller funktionsnedsættelser. Diskrimination kan foregå fx i personlig kontakt, på mail, SMS eller sociale medier (Trivselsundersøgelsen for hele SUF 2023).

	<p>og voldsomme episoder i ældreplejen til gavn for både borgere og medarbejdere. Det har været udbydt til alle plejehjem og hjemmeplejeenheder.</p> <p>Derudover sætter forvaltningen løbende fokus på de tilbud og aktiviteter, som udbydes i regi af Arbejdsmiljø København, herunder muligheden for anonymt at kontakte Enheden for anonym håndtering af seksuel chikane og sexismen, der også håndterer henvendelser, der omhandler racisme, etnisk diskrimination og hadforbrydelser.</p>
<p>36. Sundheds- og Omsorgsforvaltningen forslår desuden at indføre et mål om lige adgang til sundhedsydelser i forvaltningen</p>	<p>SUF arbejder løbende med at styrke forvaltningens organisatoriske sundhedskompetencer for bl.a. at styrke rekruttering og fastholdelse af de borgere, som har det største behov for hjælp og støtte. I forbindelse med godkendelsen af Ældrepolitikken har SOU bestilt en handleplan for arbejdet med minoritetsetniske ældre, som p.t. er i høring og forventes politisk godkendt i oktober/november 2024. Gennem handleplanen vil forvaltningen fremme tiltag, der bl.a. kan gøre SUF's tilbud mere tilgængelige for ældre med etnisk minoritetsbaggrund, ligesom forvaltningen qua handleplanen vil søge at udbrede information om kommunens sundhedstilbud i de nærmiljøer, hvor ældre med etnisk minoritetsbaggrund bor og færdes. Der er ulighed i københavnernes sundhed på tværs af bydele, som i vidt omfang kan forklares af demografiske forhold såsom socioøkonomi, alder og herkomst. En effektrapport af Center for Diabetes og Hjertesygdomme viser, at centeret har en overrepræsentation af borgere med etnisk minoritetsbaggrund sammenlignet med baggrundsdiabetespopulationen. Ligeledes viser evalueringen af Sund Vægt-tilbuddet i Center for Børn og Unges Sundhed en overrepræsentation af familier, hvor mindst en af forældrene har etnisk minoritetsbaggrund. Forvaltningen har desuden foretaget en analyse, der sammenholder data fra forvaltningens bydækkende forebyggelsestilbud med data fra Sundhedsprofil for Region Hovedstaden og</p>

	<p>kommuner 2021². Analysen bekræfter, at der er en ligelig fordeling af borgere fra forskellige bydele i forvaltningens bydækkende forebyggelsestilbud. På enkelte områder er der imidlertid en underrepræsentation af borgere fra bydele med en relativt lav socioøkonomisk status, hvilket kan være en indikation på, at nogle borgere oplever barrierer i forhold til adgangen til de pågældende tilbud, som bl.a. kan være af geografisk eller social karakter. Enhederne foretager årlige ulighedsanalyser, hvor arbejdet med at sikre lige adgang også følges, fx ift. køn, alder, etnicitet og bydel. De fleste borgere, som kommer i forløb i de bydækkende enheder, bliver henvist fra almen praksis og hospitaler, hvorfor det tværsektorielle samarbejde er en vigtig faktor i arbejdet med at øge tilgængeligheden af forvaltningens tilbud. I de bydækkende enheder er der systematisk fokus på at tilpasse forløb til den enkelte borgers ønsker og behov gennem en personcentreret og differentieret tilgang. Gennem forløbene arbejdes der ligeledes med at understøtte borgere, hvor sociale udfordringer eller mental mistrivsel er barrierer for at få udbytte af et patientrettet forebyggelsestilbud. Der er ligeledes fokus på at tilbyde digitale alternativer eller indsatser i lokalområder, hvor den geografiske afstand til et tilbud kan udgøre en barriere for deltagelse, eller hvor der på anden vis er behov for fleksibilitet. Endelig arbejder enhederne løbende med at styrke brobygning til civilsamfundet for at understøtte fastholdelse af gode vaner.</p>
Teknik- og Miljøforvaltningen	
Indsats	Status
37. Oplysningsindsats målrettet københavnske boligudlejere om diskriminationsproblematikker på boligområdet, herunder om forbud mod diskrimination på baggrund af etnicitet og oprindelse (inuit) ved udlejning af boliger	Indsatsen er igangsat og gennemføres i 2025
Økonomiforvaltningen	

² Analysen sammenholder antallet af borgere, der har deltaget i forløb pga. diabetes, KOL, hjertesygdom, kræft eller symptomer på angst og depression med antallet af borgere, der er diagnosticeret med den pågældende sygdom i de enkelte bydele.

Indsats	Status
38. Oplysningsmateriale til ledere og ansættelsesudvalg på arbejdspladser under Københavns Kommune om håndtering af ubevidste bias	Indsatsen er gennemført. Økonomiforvaltningen har udviklet et oplysnings- og uddannelsesmateriale, som skal øge bevidstheden om bias i ledelse og i rekrutteringssituationer. Materialet består af en e-læring integreret i kommunens rekrutteringsprocesser samt fem inspirationsark om daglig ledelse, som er tilgængelige på kommunens intranetsider. Alle forvaltninger arbejder løbende videre med implementeringen af materialet med mulighed for rådgivning og sparring fra Ligestillingsenheden
39. Trivselsundersøgelse - tilføjelse af spørgsmål om oplevet racisme og diskrimination i Københavns Kommunes trivselsundersøgelse	Indsatsen er gennemført. I Københavns Kommunes trivselsundersøgelse er der integreret et nyt spørgsmål, hvor der spørges til ansattes oplevelser med diskrimination pba. bl.a. sprog eller kultur, hudfarve eller religion, politisk overbevisning mv.
40. Gennemgang af lokale retningslinjer vedr. krænkende adfærd i forvaltningerne med henblik på at sikre håndtering af racisme og diskrimination på kommunens arbejdspladser	Indsatsen er gennemført. Økonomiforvaltningen har gennemgået og justeret forvaltningens retningslinjer for håndtering af krænkende adfærd, så det er tydeligt, at forvaltningens retningslinjer for håndtering af krænkende adfærd også omfatter racisme, etnisk diskrimination og hadforbrydelser. Forvaltningens e-læring om håndtering af krænkende adfærd vil tilsvarende blive opdateret. Økonomiforvaltningen har desuden opfordret de øvrige forvaltninger til ligeledes at gennemgå deres lokale retningslinjer for krænkende adfærd mhp. at sikre, at det fremgår, hvordan racisme og/eller etnisk diskrimination håndteres.
41. Digitalt oplysnings- og uddannelsesmateriale om ubevidst bias målrettet alle ansatte i Københavns Kommune	Materialet er under udarbejdelse og forventes implementeret primo i 2025.