



Status for indsatser under Børne- og Ungdomsforvaltningen, Kultur- og Fritidsforvaltningen, Sundheds- og Omsorgsforvaltningen og Økonomiforvaltningen i Handleplan mod racisme, etnisk diskrimination og hadforbrydelser

Udover indsatser under Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen, som har det koordinerende ansvar for handleplanen, er der gennemført indsatser under Børne- og Ungdomsforvaltningen, Kultur- og Fritidsforvaltningen, Sundheds- og Omsorgsforvaltningen og Økonomiforvaltningen i 2023-2024. Indsatserne fremgår af nedenstående tabel.

Tabel 1. Indsatser der er blevet gennemført eller igangsat mhp. at modvirke racisme, etnisk diskrimination og hadforbrydelser (perioden 2023-24).

Børne- og Ungdomsforvaltningen	
Indsats	Status
1. 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. klassesetrin. 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.• 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
2. Relancering af Charter for et fair natteliv – nu Charter for et Natteliv Uden Diskrimination	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>I sensommeren 2024 afholder Københavns Kommune workshops for alle tilmeldte og interesserede serveringssteder. Fokus for workshoppen er implementering, vidensdeling og erfaringsopsamling. 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>
3. 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.
Sundheds- og Omsorgsforvaltningen	
Indsats	Status
4. 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

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>arbejdsfællesskab. Det værende fx i form af metoder til at håndtere krænkende adfærd, udadreagerende borgere mv.</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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 og voldsomme episoder i ældreplejen til gavn for både borgere og medarbejdere. Det har været udbudt til alle plejehjem og hjemmeplejeenheder. <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>5. Sundheds- og Omsorgsforvaltningen forslår desuden at indføre et mål om lige adgang til sundhedsydelse 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.</p> <p>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</p>

	<p>forvaltningens bydækkende forebyggelsestilbud med data fra Sundhedsprofil for Region Hovedstaden og 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>
Økonomiforvaltningen	
Indsats	Status
6. Oplysningsmateriale til ledere og ansættelsesudvalg på arbejdspladser under Københavns Kommune om håndtering af ubevidste bias	<p>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</p>

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.

	mulighed for rådgivning og sparring fra Ligestillingsenheden
7. 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.
8. 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.
9. Digitalt oplysnings- og uddannelsesmateriale om ubevidst bias målrettet alle ansatte i Københavns Kommune	Materialet er under udarbejdelse og forventes implementeret primo i 2025.