

# Udkast til Københavns Kommunes "Handleplan mod racisme, etnisk diskrimination og hadforbrydelser"

## Forord

København er en mangfoldig metropol. Her bor mere end 180 forskellige nationaliteter, som dagligt bidrager til byens puls. Vi er ikke ens, men vi har lige rettigheder. Og ingen skal forskelsbehandles for at være den, man er. De grundlæggende værdier om personlig frihed og frihedsrettigheder gælder for enhver og skal respekteres af alle - over for alle. Det er fundamentet for samhørighed i vores by.

Vi skal vedligeholde og udvikle København som en åben by med plads til forskellighed.

Racisme, diskrimination og hadforbrydelser er en stopklods for den enkelte københavners deltagelse i samfundet. Hvad enten racisme, diskrimination eller hadforbrydelser finder sted i arbejdslivet, på boligmarkedet, i nattelivet eller et helt andet sted kan det have voldsomme konsekvenser. Særligt for det enkelte offer, men også som en udfordring for fællesskabet, fordi racisme, diskrimination og hadforbrydelser undergraver sammenhængskraften og modvirker integration.

En enstemmig Borgerrepræsentation har besluttet, at København skal have en ny handleplan mod racisme, diskrimination og hadforbrydelser. Der er ikke noget, der tyder på, at problemet er større i København end i andre byer. Men det forpligter at være Danmarks hovedstad. Og som landets største kommune tager vi opgaven på os. Racisme, diskrimination og hadforbrydelser hører ikke hjemme i vores by, og derfor sætter vi markant ind. Der stilles klare krav til indvandrere og efterkommere, som bosætter sig i København. Samtidig skal vi som by stille krav til os selv. Byens fællesskab skal være åbent for alle på tværs af etnicitet, kultur og religion.

Nutidens racisme antager mange former, f.eks. i form af diskrimination af og hadforbrydelser mod muslimer og jøder. Det fremgår således af Rigspolitiets årsrapport om hadforbrydelser i 2020, at 45 pct. af de religiøst motiverede hadforbrydelsessager var rettet mod muslimer, mens 41 pct. var rettet mod jøder. At antisemitismen desværre stadig findes, blev også sørgeligt bevist med terrorangrebet i København i 2015. [Et andet aktuelt eksempel fremgår i en rapport fra Institut for Menneskerettigheder \(Laursen & Steffensen 2020\), som viser, at minoriteter i Danmark har været særligt udsat for racisme under covid-19-epidemien. Det gælder fx racisme mod personer af asiatisk herkomst.](#)

Grundtvig skrev, at der skal være frihed for såvel Løke som Thor. Nærværende handleplan skal medvirke til, at der er lige muligheder for såvel Lars som Tarek eller Jair, Lone såvel som Tuba, eller Nechama eller Pipaluk. Det gælder i fritidslivet, på vores skoler og uddannelsesinstitutioner, på vores arbejdsmarked, på lejemarkedet og i alle dele af byens offentlige liv.

## Indledning

Handleplanen er udarbejdet efter Borgerrepræsentationens vedtagelse af et medlemsforslag den 16. december 2021. Den er udarbejdet af en referencegruppe bestående af Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen (koordinator), Børne- og Ungdomsforvaltningen, Kultur- og Fritidsforvaltningen, Sundheds- og Omsorgsforvaltningen, Teknik- og Miljøforvaltningen samt Økonomiforvaltningen. De nævnte forvaltninger har ansvar for handleplanens initiativer og mål på eget ressort.

Handleplanen er udviklet med markante bidrag fra det københavnske civilsamfund. Herfra har følgende organisationer deltaget i en følgegruppe:

1. Afro Danish Collective
2. Als Research
3. Center for Muslimers Rettigheder i Danmark (CEDA)
4. Danmarks Restauranter og Caféer
5. Dansk Folkeoplysnings Samråd
6. Danske Kirkers Råd (herunder Religion & Samfund samt Folkekirkens Migrantsamarbejde)
7. Det Jødiske Samfund
8. DFUNK - Dansk Flygtningehjælp Ungdom
9. Din Offentlige Transport (DOT)
10. Fagligt Selskab for Tv erkulturel Sygepleje
11. FH-Hovedstaden
12. FN-forbundets K benhavnskreds
13. Foreningen Lige Adgang
14. HORESTA
15. ICC Greenland
16. Ilisimasavut
17. Institut for Menneskerettigheder
18. Københavns Politi
19. LGBT Asylum
20. Mellempolkeligt Samvirke
21. Mino Danmark
22. Retspolitisk Forening
23. Psykologfagligt Netv erk imod Diskrimination
24. Sabaah
25. SOS Racisme Danmark
26. Ungeråd KBH

Endelig skal det nævnes, at yderligere bidrag til udvikling af handleplanen er modtaget i forbindelse med en offentlig høring samt et åbent borgermøde tidligt i processen.

Tak til alle, der har bidrag i udviklingsfasen, og tak til alle, der også fremadrettet bidrager til, at København er en by, hvor racisme, diskrimination og hadforbrydelser bekæmpes og hvor etnisk ligebehandling er et grundvilkår.

## Målgruppe, fokusområder og tidsramme

Det er politisk besluttet, at handleplanen adresserer racisme samt diskrimination og hadforbrydelser på baggrund af etnicitet, race, hudfarve, religion og tro. Dvs. at handleplaner dækker alle former for racisme mv. – herunder eksempelvis antisemitisme, islamofobi og chikane mod afrodanskere og inuit samt såkaldt "omvendt racisme" rettet mod personer med majoritetsbaggrund.

Multipel diskrimination, som finder sted på baggrund af etnicitet, race, hudfarve, religion og tro samt yderligere årsager som fx alder, køn eller seksualitet, er også inden for handleplanens område. Konkret har Jf. forslag fra følgegruppen til Københavns Kommune følgegruppen foreslået implementeringen af, at handleplanen have implementeres med fokus på de særlige "dobbel"-udfordringer, som fx LGBT+ personer med etnisk minoritetsbaggrund står over for.

I forhold til seksualitet som selvstændig diskriminationsgrund henvises til, at Københavns Kommune har en LGBTI+ politik, som bl.a. har til formål at modvirke diskrimination på baggrund af seksuel orientering. Seksualitet og kønsudtryk (og normer herom) adresseres også i Beskæftigelses- og Integrations forvaltningens indsats til forebyggelse af social kontrol.

Det er endvidere besluttet, at handleplanen skal dække områderne arbejdsmarkedet, boligmarkedet, foreningslivet, uddannelsessektoren, det offentlige rum (primært forstået som nattelivet og offentlig transport) og sundhedsområdet.

Endelig er det besluttet, at handleplanen gælder for en fireårig periode i 2023-2026. Borgerrepræsentationen kan ved handleplanens udløb beslutte at forlænge tidsrammen.

Handleplanen er et dynamisk dokument, som indeholder en række prioriterede initiativer og samtidig løbende kan blive opdateret og udbygget, såfremt der er politisk flertal for det. En status for handleplanen vil årligt blive behandlet i referencegruppens fagudvalg og efterfølgende blive forelagt for Borgerrepræsentationen. I forbindelse med den årlige status kan udvalgene foreslå nye initiativer, som kan indgå i handleplanen. Der kan være tale om eksisterende initiativer af relevans for handleplanen eller forslag til nye initiativer, som kan prioriteres i forbindelse med de årlige budgetforhandlinger.

## Begrebsafklaring med afsæt i dansk og international ret

*Hvordan defineres racisme, diskrimination og hadforbrydelser?*

Handleplanens definition af racisme og diskrimination tager afsæt i dansk og international ret. I straffelovens såkaldte racismeparagraf §266b defineres racisme som at true, forhåne eller nedværdige andre på grund af vedkommendes (evt. formodede) race, hudfarve, nationale eller etniske oprindelse eller tro. I ligebehandlingslovgivningen defineres diskrimination som "Djirekte eller indirekte usaglig forskelsbehandling, som medfører, at en person får en ringere behandling end andre i tilsvarende situationer" (Lov om etnisk ligebehandling §2, stk. 2 og 3). Ligebehandlingslovgivningen suppleres af straffeloven. Begrebet "hadforbrydelser" indgår ikke eksplicit i straffeloven, men er en samlet betegnelse for en række forskellige forbrydelser, ofte vold, motiveret af fordomme og had til offeret på grund af (formodninger) om offerets tilhørsforhold til en bestemt gruppe, f.eks. offerets etnicitet eller religion (Institut for Menneskerettigheder 2011, side 19). Begrebet knytter sig primært til straffelovens §81 (om strafskærpende på baggrund af hadmotiv) og § 266b om truende eller nedværdigende udtalelser mv. (ofte kaldet "racismeparagraffen").

*Hvem er beskyttet mod racisme, diskrimination og hadforbrydelser?*

Det følger af dansk lovgivning, at beskyttelsen mod racisme, etnisk diskrimination og hadforbrydelser gælder *alle* personer forstået på den måde, at det er uden betydning, om den person, der forskelsbehandles, tilhører en etnisk minoritetsgruppe eller en etnisk majoritetsgruppe (Christoffersen: 2009 s.19). Hertil kommer, at beskyttelsen også gælder oprindelige folk<sup>1</sup>. Af straffelovens §81 fremgår det, at det er en strafskærpende omstændighed, hvis en gerning har baggrund i andres "etniske oprindelse eller tro", mens det af §266 b fremgår, at forhånelser eller nedværdigelser på baggrund af bl.a. race, hudfarve, national el. etnisk oprindelse straffes med bøde eller fængsel i op til 2 år.

*Hvilke love danner grundlag for forbud mod racisme, diskrimination og hadforbrydelser?*

Retten til ligebehandling er sikret gennem Den Europæiske Menneskerettighedskonvention, FN's konvention om afskaffelse af alle former for racediskrimination og en række forskellige love, som yder beskyttelse mod diskrimination og hadforbrydelser i forskellige sammenhænge.

Overordnet kan der skelnes mellem forbud mod diskrimination inden for og uden for arbejdsmarkedet.

I Danmark er der i lovgivningen beskyttelse mod diskrimination på arbejdsmarkedet uanset køn, race, religion, politisk anskuelse, seksuel orientering, alder, handicap eller national, social eller etnisk oprindelse.

Uden for arbejdsmarkedet gælder et generelt forbud mod forskelsbehandling på enkelte kriterier, herunder race og etnisk oprindelse. Inden for erhvervsmæssig eller almennyttig

---

<sup>1</sup> Af den gældende danske ratifikation af ILO-konvention nr. 169 vedr. oprindelige folk fremgår det, at der i Danmark findes ét oprindeligt folk i konventionens betydning. Der drejer sig om den oprindelige befolkning i Grønland eller Inuit

virksomhed gælder endvidere et strafpålagt forbud mod forskelsbehandling på grund af hudfarve, national oprindelse, tro og seksuel orientering i forbindelse med betjening og adgang til steder, der er åbne for almenheden.

Det retlige grundlag:

- Arbejdsmiljøloven
- Den Europæiske Menneskerettighedskonvention (~~artikel 14~~)
- FN's konvention om afskaffelse af alle former for racediskrimination (CERD)
- FN's deklARATION om oprindelige folks rettigheder (UNDRIP)
- Grundloven (~~§ 70~~)
- Hotel- og Restaurationsloven
- ILO-konvention nr. 169 af 28. juni 1989 vedrørende oprindelige folk og stammefolk
- Lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet m.v. (forskelsbehandlingsloven)
- Lov om etnisk ligebehandling
- Racediskriminationsloven
- Straffeloven (~~§ 81 og § 266b~~)

Det bemærkes, at det alene er paragraffer og afsnit i ovenstående retsakter, som vedrører racisme, diskrimination og hadforbrydelser, og som kan finde anvendelse i forhold til kommunens virksomhed, der er relevante i forhold til nærværende handleplan.

## Konkrete fokusområder

Nedenfor følger en beskrivelse af handleplanens konkrete fokusområder.

### Arbejdsmarkedet

Diskrimination på arbejdsmarkedet er ulovligt – det gælder i alle led af ansættelsesprocessen både i forbindelse med jobannoncer, jobsamtaler og under ansættelser. Alligevel har flere undersøgelser dokumenteret, at der er udfordringer med diskrimination på arbejdsmarkedet. Udfordringerne spænder bredt. Der kan være københavnere, som bærer tørklæde eller har et mellemøstligt eller afrikansk navn, som skal sende langt flere jobansøgninger end deres venner med etnisk dansk oprindelse for at blive inviteret til en jobsamtale. Der kan også være unge, som oplever, at deres baggrund står i vejen for at få foden inden for på en praktikplads. Og endelig er der eksempler på, at københavnere med minoritetsbaggrund har vanskeligere ved at opnå den placering i stillingshierarkiet, som deres kvalifikationer og anciennitet ellers lægger op til.

Diskrimination på arbejdsmarkedet er en markant barriere for en vellykket integration. Det er afgørende, at de københavnske arbejdspladser er åbne og inkluderende over for nye medarbejdere uanset herkomst. Københavnerne skal ansættes og udvikles på baggrund af deres kvalifikationer. Ikke på baggrund af deres navn, etnicitet eller tro.

Københavns Kommune vil gå foran, når det drejer sig om at være en mangfoldig arbejdsplads. Mangfoldighed blandt medarbejderne og en bred vifte af kompetencer og erfaringer giver bedre forudsætninger for at levere god service til borgere og virksomheder. Københavns Kommune er Danmarks største arbejdsplads. Det forpligter. Også i kommunens jobfunktioner er det en stor fordel, at sammensætningen af medarbejdere afspejler befolkningssammensætningen.

Københavns Kommune har i en årrække gennemført initiativer til forebyggelse af diskrimination på arbejdsmarkedet. Vi har en målsætning om, at sammensætningen af medarbejdere afspejler befolkningssammensætningen. Der er således mange gode erfaringer at stå på, både hvad angår initiativer målrettet private og offentlige arbejdsgivere i kommunen. De gode erfaringer skal holdes ved lige, udvikles og udbredes. Arbejdsmarkedet er et af de stærkeste fællesskaber, vi har i vores by. Det skal vi værne om.

I tråd med anbefalinger fra følgegruppen og københavnske borgere vil Københavns Kommune have fokus på at fremme ligebehandling og modvirke diskrimination i alle led af ansættelsesprocessen. Fokus vil være på at understøtte såvel private og offentlige arbejdsgivere – herunder de kommunale arbejdspladser.

### Boligmarkedet

En god bolig spiller en stor rolle for den enkeltes velfærd. Boligen er fundamentet i dagligdagen, herfra bygges livet op, hvad enten man ejer eller lejer.

Hvor ejerboliger er tilgængelige efter økonomisk formåen, er lejeboliger tilgængelige via ventelister, netværk og offentlige opslag. Her gælder lov om etnisk ligebehandling, dvs., at når en lejebolig slås op, må udlejer ikke diskriminere på baggrund af etnicitet.

Københavnere med etnisk minoritetsbaggrund bor hyppigere til leje sammenlignet med københavnere med dansk herkomst. Langt størstedelen i almenyttige boliger; her udlejes via lovregulerede ventelister.

Samtidig flytter personer med etnisk minoritetsbaggrund sjældnere til private udlejningsboliger sammenlignet med personer med dansk herkomst, trods en tilsvarende økonomisk og social baggrund. Det kan skyldes manglende netværk. Men det kan også skyldes diskrimination fra udlejerens side. En undersøgelse foretaget af Ankestyrelsen konkluderede, at ansøgere med etnisk minoritetsbaggrund "sandsynligvis ikke bliver forskelsbehandlet, fordi udlejerne ikke bryder sig om dem, men i stedet fordi udlejerne har lave forventninger til dem". Det kan således være diskrimination, som er forventningsbaseret, hvor udlejerne har lavere forventninger til etniske minoriteters betalingsevne og evne til at passe på boligen sammenlignet med identiske ansøgere med dansk herkomst.

Diskrimination på det private lejeboligmarked er en udfordring for integrationen. 29,3 pct. af boligmassen i København udgøres af privat udlejning (Københavns Kommunes Boligredegørelse 2022). Når københavnere oplever at blive forment adgang til sådanne boliger alene på baggrund af herkomst, er det en markant udfordring for adgangen til en bolig og dermed for at skabe et fundament for livet i byen.

I tråd med anbefalinger fra følgegruppen og københavnske borgere vil Københavns Kommune derfor have fokus på forebyggelse af diskrimination på boligmarkedet, herunder fremme af oplysning om retten til ligebehandling og udbredelse af initiativer, der kan imødegå den – bevidste eller ubevidste – forventningsfattigdom, der kan være.

## **Det offentlige rum (nattelivet og offentlig transport)**

Såkaldt "hverdagsracisme", nedladende eller hånende kommentarer i det offentlige rum, må aldrig blive en del af hverdagen i København. Så enkelt er det. Alle uanset herkomst eller religion har en fundamental ret til at færdes frit og på lige fod tage del i det københavnske byliv.

Desværre er hverdagen ikke altid sådan. Alt for ofte oplever københavnere med minoritetsbaggrund at blive udsat for diskrimination i det offentlige rum. Det gælder ifølge Københavns Kommunes undersøgelser særligt ved brug af offentlig transport og i nattelivet. Ca. hver fjerde af de unge københavnere med ikke-vestlig oprindelse, som har oplevet diskrimination inden for det seneste år, har oplevet diskrimination i nattelivet.

Ved at afvise unge mennesker og mistænkeliggøre dem, kan nattelivet være med til at skubbe de unge længere og længere væk fra samfundet. Oplever man nedladende kommentarer i bussen eller S-toget, kan oplevelsen sætte sig og medvirke til fremmedgørelse fra fællesskabet. Racisme, diskrimination og hadforbrydelser i det offentlige rum er en selvstændig barriere for medborgerskab.

I gennem de senere år har Københavns Kommune iværksat en række initiativer målrettet københavnere, der bruger nattelivet og den offentlige transport. Der har været et godt samarbejde med civilsamfundet, herunder de relevante brancheorganisationer. Der er en fælles forståelse af, at retten til ligebehandling er et fælles ansvar. Der er gode erfaringer at trække på, men samtidig et behov for at udvikle og fastholde indsatsen. For problemet er desværre endnu ikke løst.

## **Foreningslivet**

Danmark er et foreningsland. 90 pct. af danskerne er medlem af mindst én forening. Det er i foreningslivet, at københavnere mødes på tværs af skel, og om fælles interesser. Foreningslivet i Danmark er traditionelt set inkluderende, men undersøgelser viser, at borgere med etnisk minoritetsbaggrund deltager i mindre grad i foreningslivet end majoritetsdanskere. Det gælder også i København. En europæisk undersøgelse peger særsomt på, at også i Danmark kan diskrimination udgøre en barriere for deltagelse i foreningslivet – helt konkret i fx breddefodbold (Gomez-Gonzalez, Nesseler, C., & Dietl, H. M. 2021).

Foreningslivet karakteriseres ofte som et vigtigt fundament i det danske fællesskab. Sammen med beskæftigelse og uddannelse er foreningslivet en af hjørnestene i en vellykket integration. Dette fordi der knyttes relationer på tværs, og det giver mulighed for at udøve et aktivt medborgerskab. Vi har derfor heller ikke ud fra et integrationsperspektiv råd til, at københavnere med minoritetsbaggrund forhindres i at blive en del af foreningslivet.

I tråd med anbefalinger fra følgegruppen og københavnske borgere vil Københavns Kommune have fokus på, at foreningslivet er tilgængeligt for alle københavnere, herunder københavnere med etnisk minoritetsbaggrund og inuit, som ikke må begrænses af diskrimination.

## **Socialområdet**

Socialforvaltningen tager sig af socialt udsatte børn, unge og voksne samt borgere med handicap i Københavns Kommune – på tværs af inuit- og etnisk minoritetsbaggrund, race samt religion og tro. Forvaltningens borgercentre har udarbejdet omstillingsplaner, som fokuserer på at inkludere borgere i socialt udsatte positioner eller borgere med handicap i positive fællesskaber. Uanset inuit- og etnisk minoritetsbaggrund, race samt religion og tro, arbejder forvaltningen på at give mennesker med handicap samt mennesker i udsatte positioner mulighed for at deltage i samfundet på lige fod med andre – med udgangspunkt i borgernes ønsker og behov ([Borgercenter Handicaps omstillingsplan 2021-2024](#), [Borgercenter Voksnes omstillingsplan 2021-2024](#) og [En plan i fællesskabet: Plan for udsatte børn og unge 2021-2024](#)).

Undersøgelser indikerer, at børn og unge med etnisk minoritetsbaggrund er mere tilbøjelige til at være udsatte end jævnaldrende med dansk baggrund ([side 6 i VIVE 2022](#)). Det skyldes især, at de vokser op under ringere materielle og bolig-mæssige rammer. Derfor har Socialforvaltningen forskellige værktøjer, som har til formål at udjævne social ulighed på tværs af inuit- og etnisk minoritetsbaggrund. Eksempelvis



tilbyder Borgercenter Børn og Unge medarbejderne et e-læringskursus i interkulturel kommunikation, som bl.a. giver værktøjer til samtaler med familier med anden kulturel baggrund end dansk. Derudover tilbydes skolesocialrådgivere et kursus i medborgerskab, social kontrol og radikaliserings.

Etnisk Konsulentteam tilbyder gratis sparring, rådgivning, undervisning, konfliktmægling og risikovurdering til ansatte i Københavns Kommune i sager om æresrelaterede problemstillinger. I rusmiddelbehandlingen er medarbejdergruppen mangfoldig for at styrke mødet med borgeren. Således er der ansat medarbejdere med viden om bl.a. inuitisk og mellemøstligt sprog og kultur, som kan være en styrke i samarbejdet med borgere med disse baggrunde. Borgercentre vil kontinuerligt have fokus på at styrke medarbejdernes kompetencer og inddrage relevante fagpersoner i samarbejdet med borgere med minoritetsbaggrund for at sikre at borgeren får den rette hjælp.

Forældrekompetenceundersøgelser udarbejdes med respekt for de deltagende børn og voksne uanset minoritetsbaggrund. Hvis forældrene ikke har dansk som modersmål, og der vurderes at være behov for det, er forvaltningen forpligtiget til at stille den fornødne tolkebistand til rådighed. Ligeledes vil der altid blive gjort forsøg på at inddrage en psykolog med kendskab til forældrenes kultur, hvis forældrene ønsker det. Forældrekompetenceundersøgelser iværksættes kun, hvis der er alvorlig bekymring for et barn og baseres på flere parametre, der sammenlagt udgør vurderingsgrundlaget og som samtidig sigter på at tage højde for individuelle forskelle.

## **Sundhedsområdet**

Sundheds- og Omsorgsforvaltningen foreslår, at der opstilles et mål om at mindske medarbejdernes oplevelse af racisme og diskrimination på arbejdspladsen. Målet kan være, at ingen medarbejdere må opleve racisme eller diskrimination på deres arbejdsplads. Der kan følges op på målet ved et planlagt kommende spørgsmål om oplevet racisme og diskrimination i kommunens trivselsmålinger. Københavns Kommune gennemfører trivselsmålinger hvert andet år, og den næste trivselsmåling gennemføres i foråret 2023. I 2023-undersøgelsen er der planlagt et nyt spørgsmål om oplevet racisme og diskrimination.

Sundheds- og Omsorgsforvaltningen foreslår desuden at indføre et mål om lige adgang til sundhedsydelse i forvaltningen. Omdrejningspunktet for kommunens sundhedspolitik 2015-2025 "Nyd livet, Københavner" er at reducere den sociale ulighed i sundhed, så alle får lige mulighed for at leve et godt og langt liv. Dette indebærer ikke blot at sikre sundhedstilbud til alle københavnere, der har behov for det, men også at sikre særlig støtte til de københavnere, som har de største behov.

Det er kendt, at der er store forskelle i københavnernes sundhed på tværs af bydele, og at uligheden i vidt omfang kan forklares af demografiske forskelle. På den baggrund foreslår Sundheds- og Omsorgsforvaltningen et mål om i hvilket omfang brugerne i forvaltningens bydækkende enheder er repræsentativt fordelt set i forhold til de københavnske bydele. Det vil sige på følgende enheder: Center for Diabetes, Center for Børn og Unges Sundhed, Center for Mental Sundhed, Center for Kræft og Sundhed samt Center for KOL og Hjerte.

## Uddannelsessektoren

Skoler og uddannelsesinstitutioner i København er præget af mangfoldighed. Der er plads og rummelighed. Fællesskab trods forskellighed. Det er her unge københavnere dannes og uddannes.

Men selvom det går godt på rigtig mange områder, så er vi ikke i mål. Vi skal blive endnu bedre og have endnu højere ambitioner, når det kommer til at sikre et København, hvor alle elever trives, bliver så dygtige som de kan, og hvor ingen elever oplever diskrimination. På uddannelsesområdet skal vi arbejde for, at alle unge københavnere oplever, at det at gå i skole og tage en uddannelse sker på et fundament af lige rettigheder, pligter og medansvar. Hvor den enkeltes ret til at dyrke sin religion eller kultur anerkendes. Hvor gensidig respekt er udgangspunktet for fællesskabet, og hvor både lærere og elever er aktive og godt klædt på i forebyggelsen og håndteringen af diskrimination.

På nationalt plan er der undersøgelser, som viser, at forventningsfattigdom blandt lærere og skoleledere kan føre til diskrimination (Leth Olesen m.fl. 2020; Gilliam 2018; Lagerman 2015). Hertil peger anden forskning på (Reva Jaffe-Walter 2016), at elever med minoritetsetnisk baggrund nogle gange mødes med ulige forventninger i grundskolen. Dette kan bl.a. have konsekvenser for deres trivsel og faglige udvikling. Endelig viser forskning, at forventninger fra bl.a. lærere og pædagoger udgør en vigtig faktor, når det handler om børn og unges motivation og normdannelse i forhold til skolearbejde og uddannelse (Balvig; Holmberg; Soei 2017). Fra Københavns Kommunes Børnesundhedsprofil fra 2021 ved vi desuden, at en stor del af de adspurgte børn i 6. og 9. klasse har oplevet forskelsbehandling – bl.a. på baggrund af fødeland og/eller hudfarve - og tilbage i 2018 viste en landsdækkende undersøgelse, at 13 pct. af de lidt ældre unge (15- og 19-årige) havde oplevet forskelsbehandling få eller mange gange inden for det seneste halve år (VIVE).

I tråd med anbefalinger fra følgegruppen og københavnske borgere vil Københavns Kommune derfor fortsat have fokus på tidlig forebyggelse af diskrimination og racisme i uddannelsessektoren. Tiltag kan både have fokus på specifikke forhold internt i uddannelsessektoren, men kan også have et bredere sigte, da skoler og uddannelsesinstitutioner udgør et trygt rum for dialog og læring om diskrimination og racisme.

## Indsatser som gennemføres i 2023

I 2023 gennemfører/støtter Københavns Kommune 9 konkrete tiltag, som har fokus på at modvirke racisme, diskrimination og hadforbrydelser. Under de konkrete tiltag er det politiske udvalg, som har ansvar for tiltaget, angivet med parentes.

- Indsats til forebyggelse af ubevidst diskrimination på københavnske arbejdspladser videreføres og udvikles (BIU). Indsatsen er finansieret med 0,8 mio. kr. i 2023. Med indsatsen understøttes 20-25 københavnske arbejdspladser i en systematisk og målbar tilgang til at forebygge etnisk diskrimination og styrke etniske minoriteters trivsel og reelle ligestilling på arbejdsmarkedet. Indsatsen varetages af en ekstern samarbejdspartner i tæt dialog med forvaltningen. I 2023 vil indsatsen inddrage topledelsen og HR i de deltagende arbejdspladser mhp. at sikre opbakning og målrette arbejdet med at forebygge ubevidst diskrimination til behovet i arbejdspladserne. De deltagende arbejdspladser forpligter sig på at deltage i et opstartsmøde, i 2 netværksmøder og i 2-3 individuelt tilrettelagt workshops, hvor arbejdspladserne får viden og værktøjer til at fremme en mangfoldig arbejdsplads, og som potentielt kan medvirke til at styrke arbejdspladsernes forretning og vækst. Bl.a. understøttes arbejdspladserne i at udarbejde en inkluderende rekrutteringsproces samt udarbejde en diversitetsmålsætning. Der er tematisk fokus på rekruttering, karriereudvikling og fastholdelse af etniske minoriteter i indsatsen, og arbejdspladserne introduceres til Dansk Standard ledelsessystem for ligestilling og diversitet (DS 5001).
- Støtte til foreningen Mino Danmark til indsats, som bl.a. har til formål at træne og uddanne unge til at deltage i foreningsarbejde med fokus på at forebygge diskrimination (BIU). Indsatsen er finansieret med 0,553 mio. kr. i 2023. Mino Danmarks projekt "MinoUng" er en 4-årig indsats med det formål at træne og uddanne unge til at lede en uafhængig ungdomsforening i København, der kan styrke minoritetsetniske københavnernes engagement i foreningslivet. Formålet med indsatsen er, at en gruppe unge bliver trænet og uddannet i mangfoldig frivillig ledelse og projektudvikling, så de efterfølgende er i stand til at lede et MinoUng i København, der er engageret i lokale foreninger og fællesskaber og herved skabe positiv forandring i lokalsamfundet. MinoUng er nu gået ind i dets 3 og sidste projektfase, hvor en gruppe frivillige driver 10 projektgrupper, der med hver deres fokus fremhæver og/eller italesætter, hvordan det er at være ung med minoritetsetnisk baggrund i Danmark på godt og ondt. Indsatsen forebygger på denne måde bl.a. diskrimination og racisme via oplysning. Over den 4-årige projektperiode er målsætningen at opnå 300 københavnske medlemmer af MinoUng og hermed bidrage til, at flere unge københavnere med ikke vestlig baggrund deltager aktivt i civilsamfundet.
- Støtte til Jødisk Informationscenter med henblik på at forebygge antisemitisme. Indsatsen er finansieret med 1 mio. kr. i 2023 (BIU). Jødisk Informationscenter (JIC) arbejder for at afmystificere og forebygge fordomme mod jøder. Det sker ved at oplyse københavnere (borgere, elever og lærere) om jødisk kultur, religion og historie. Jødisk Informationscenter blev etableret i 2016 på baggrund af terrorangrebet mod synagogen i februar 2015. I 2023 har indsatsen et skærpet fokus på at bekæmpe antisemitisme og had. Det sker ved at arbejde dybdegående med fordomme og had bl.a. i undervisningstilbud og gennem arrangementer om

antisemitisme og diskrimination i samarbejde med relevante aktører. Her vil JIC bl.a. facilitere dialog og brobygning mellem forskellige minoritetsgrupper. Derudover samarbejder JIC med ungdomsorganisationer- og partier, der bl.a. har fokus på at understøtte fremtidige meningsdannere. JIC forventer at nå en samlet målgruppe på 5400 københavnere i 2023.

- Støtte til Sabaah med henblik på at forebygge, at LGBTQ+ personer med etnisk minoritetsbaggrund udsættes for diskrimination (BIU). Indsatsen er finansieret med 0,7 mio. kr. årligt i 2023-2026. Forvaltningen støtter Sabaahs indsats med bl.a. rådgivnings- og netværkstilbud til foreningens målgruppe, der har til formål at skabe et trygt, socialt fællesskab, og som kan støtte og vejlede ift. de problemer, der kan være forbundet med at være en dobbeltminoritet (LGBT+-person med minoritetsetnisk baggrund) f.eks. oplevelser med diskrimination i nattelivet. Herudover støttes Sabaahs arbejde med at udbrede oplysning om dobbeltminoriteters levevilkår bl.a. gennem afholdelse af oplysende arrangementer og debatter omhandlende f.eks. køn, seksualitet og racisme. De oplysende arrangementer er målrettet politiske interessenter, beslægtede organisationer og velfærdsprofessionelle og har bl.a. til formål at nedbryde stigmatisering af dobbeltminoriteter.
- Lancering af samarbejde med foreningen Brobyggerne om levering af Brobyggerspillet til dialog om fællesskab trods forskelligheder til skoler og fritidstilbud (BIU). Københavns Kommune har indgået et samarbejde med foreningen Brobyggerne, som har leveret "Brobyggerspillet" til alle skoler, fritidsklubber og UngeVærker (kommunale ungdomstilbud for unge op til 18 år) i Københavns Kommune. I alt har 126 grundskoler, 22 ungeværk og 32 fritidscentre fået Brobyggerspillet. Spillet hjælper elever med at sætte ord på svære samtaler og bidrager til at skabe forståelighed for forskelligheder. På den måde kan spillet være med til at forebygge racisme, etnisk diskrimination og had. Spillet blev præsenteret for en række skoler ved en åben lanceringsevent på Rådhuset den 3. februar 2023.
- Relancering af Charter for et fair natteliv (Oslo-model mod diskrimination) og understøttelse af Københavns Nattelivsudvalgs opgaver (KFU). Indsatsen er finansieret med 1 mio. kr. i 2023. Med indsatsen opdateres og relanceres Charter for et Fair Natteliv, som blev udarbejdet i forbindelse med Diskriminationshandleplan 2016. Forvaltningen vil samarbejde med nattelivsbranchen og relevante civilsamfundsorganisationer om udvikling og opdatering af et Charter for Fair Natteliv. Charteret vil indeholde konkrete retningslinjer for natklubber, som forpligter sig til aktivt at forebygge diskrimination i nattelivet. Der vil også være fokus på at se på uddannelse af natklubbernes personale i håndtering af diskrimination samt udvikling af en eventuel platform, hvor oplevet diskriminerende adfærd i København kan indberettes - og efterfølgende håndteres. Endelig gennemføres en kommunikationsindsats, der skal udbrede kendskabet til charteret. Tiltaget om Charter for Fair Natteliv suppleres af et pilotforsøg med et kontrolkorps inspireret af den såkaldte Oslo-model. Kontrolkorpset har til formål at teste indgange til de natklubber, som har tilsluttet sig charteret, hvorved det konkret undersøges, om natklubberne lever op til forpligtelserne i charteret.

- Oplysningsmateriale til ledere og ansættelsesudvalg på arbejdspladser under KK om håndtering af ubevidste bias (ØU). Med indsatsen bliver ledere og ansættelsesudvalg bekendt med eksistensen og effekten af ubevidste bias, herunder deres egne. Dette skal gøre dem i stand til at tage højde for betydningen af ubevidste bias ved vurderingen af medarbejdere og ansøgere. Materialet udvikles, så det øger bevidstheden om bias pba. race, etnicitet, hudfarve, religion, tro m.v. Indsatsen kan dermed også understøtte forebyggelse af racisme og diskrimination.
- Trivselsundersøgelse - tilføjelse af spørgsmål om oplevet racisme og diskrimination i KK's trivselsundersøgelse 2023 (ØU). Alle syv forvaltninger i KK gennemfører hvert andet år en fælles trivselsundersøgelse. Trivselsundersøgelsen giver et øjebliksbillede af, hvordan alle kommunens medarbejdere oplever bl.a. trivslen på arbejdspladsen, og er et godt redskab til videre dialog og handling. I 2023 indgår et spørgsmål om oplevet racisme og diskrimination. Formålet er at opnå øget viden om, hvorvidt medarbejdere i KK oplever racisme og diskrimination, hvilket kan danne grundlag for vurdering af videre undersøgelse.
- Gennemgang af lokale retningslinjer vedr. krænkende adfærd i forvaltningerne med henblik på at sikre håndtering af racisme og diskrimination på kommunens arbejdspladser (ØU). Formålet med indsatsen er at sikre, at medarbejdere og ledere i KK kender kommunens politik samt retningslinjer for håndtering af krænkende adfærd, herunder racisme og diskrimination, på kommunens arbejdspladser. Borgerrepræsentationen vedtog i 2020 en revideret politik og retningslinjer vedr. krænkende adfærd på arbejdspladsen, hvori det bl.a. fremgår, at diskriminerende adfærd på baggrund af etnicitet eller religiøs overbevisning ikke accepteres i KK. På baggrund af politikken har forvaltningerne formuleret lokale vejledninger og retningslinjer for håndtering af krænkende adfærd. Med nærværende indsats lægges der op til, at alle forvaltninger, med inddragelse af MED-organisationen, gennemgår lokale vejledninger og retningslinjer for at sikre, at forvaltningerne har tydelige anvisninger for håndtering af oplevet racisme og diskrimination, så alle medarbejdere ved, hvad de skal gøre, hvis de udsættes for dette.



## Indsatser, som er godkendt af fagudvalg, og som kan gennemføres, såfremt der opnås finansiering

I forbindelse med behandling af handleplanen har de ~~6 involverede~~ politiske fagudvalg på møder i juni-september 2022 og april-juni 2023 godkendt ~~44~~ følgende indsatser, som kan gennemføres, såfremt der opnås finansiering ved kommende budgetforhandlinger.

- Etablering af aktivitetspulje til støtte af civilsamfundsaktiviteter mod racisme, diskrimination og hadforbrydelser (BIU)
- Kampagne om forebyggelse af racisme, diskrimination og hadforbrydelser (BIU)
- Faste møder i følgegruppen, som udvides med asiatiske interesseorganisationer og evt. øvrige relevante aktører (BIU)
- Tilbagevendende medborgerskabsundersøgelse, herunder med fokus på inuit (BIU)
- Udvikling af særskilt uddannelses- og beskæftigelsesprogram for oprindelige folk (BIU)
- Etablering af venskabsbysamarbejde ml. København og Nuuk bl.a. med fokus på at styrke københavneres kendskab til Nuuk og forebygge diskrimination af tilflyttere til KK, som identificerer sig som inuit (BIU)
- Ekstern evaluering af handleplan med inddragelse af følgegruppe (BIU)
- Måltrettet indsats mod diskrimination og hadforbrydelser mod muslimer (BIU)
- Etablering af værested for LGBT+ flygtninge (BIU)
- Informationsindsats til forebyggelse af racisme, diskrimination og hadforbrydelser mod inuit (BIU)
- Håndtering af diskrimination og ubevidste bias blandt lærere på københavnske grundskoler (BUU)
- Undervisningstilbud om forebyggelse af diskrimination, racisme og hadforbrydelser under "Åben Skole" for indskoling, mellemtrin og udskoling (BUU)
- Forsøg med udvikling af strategier el. handleplaner for forebyggelse af diskrimination og racisme i københavnske folkeskoler (BUU)
- Mulighed for samarbejder med eksterne om udvikling af undervisningsmaterialer og forløb (BUU)
- Københavns Kommunes natteværter opkvalificeres til at kunne vejlede og støtte borgere, som oplever diskrimination i nattelivet (KFU)
- Model med indgåelse af partnerskaber med udvalgte foreninger, der arbejder med forebyggelse af diskrimination, racisme og hadforbrydelser (KFU)
- Tilbud om opkvalificering af ansatte i nattelivet og offentlig transport m.fl. (KFU/BIU)
- Samarbejde med Danmarks Restauranter og Caféer og evt. yderligere aktører om en hjemmeside til registrering af diskrimination i nattelivet "Fair City" (KFU/BIU)
- Oplysningsindsats målrettet københavnske boligudlejere om diskriminationsproblematikker på boligområdet, herunder om forbud mod diskrimination på baggrund af etnicitet og oprindelse (inuit) ved udlejning af boliger (TMF)
- Digitalt oplysnings- og uddannelsesmateriale om ubevidste bias (ØU)

Udskast

## Koordinering med nationale tiltag

Implementeringen af Københavns Kommunes handleplan vil ske under koordinering med og inspiration fra nationale tiltag, hvor det giver mening. Herunder kan nævnes den nationale handlingsplan mod antisemitisme (2022), den kommende nationale handlingsplan mod racisme samt nationale tiltag mod hadforbrydelser.

Hvad angår den nationale handlingsplan mod antisemitisme vurderes særligt følgende tiltag at kunne inddrages i implementering af lokale tiltag i Københavns Kommune:

1. Styrket monitorering af antisemitiske hændelser i Danmark
2. Kortlægning af viden om og forskning i antisemitisme
3. Børn og unge skal kende til Holocaust og antisemitisme
4. Forebyggelse af antisemitisme i særlige miljøer
5. Styrket fokus på bedre vejledning i forbindelse med antisemitiske hændelser på skoler og arbejdspladser.

Den kommende nationale handlingsplan mod racisme skal bekæmpe racisme bredt i samfundet, og dens initiativer skal favne alle dele af samfundets områder fra arbejdsmarked og undervisning til kulturliv og hadforbrydelser. Samtidig skal racismens omfang og karakter kortlægges. Sådanne tiltag vil ligeledes kunne bidrage til implementering af nærværende handleplan i Københavns Kommune.



## Koordinering med øvrige kommunale handleplaner, strategier og politikker

Implementeringen af Københavns Kommunes handleplan vil ske under koordinering med øvrige aktuelle kommunale tiltag, hvor det giver mening. Herunder kan nævnes Københavns Kommunes Integrations- og medborgerskabspolitik, Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningens Integrationshandleplan og indsats mod social kontrol samt Københavns Kommunes LGBTI+ Politik, Sikker By Strategi, Handleplan om ekstremisme, Restaurations og Nattelivsplan samt Københavns Kommunes Ligestillingsenhed.

Endelig bemærkes det, at handleplanen bygger videre på tidligere tiltag i Københavns Kommune. Herunder kan nævnes "Handleplan mod diskrimination 2016", som bl.a. indeholdt tiltag rettet mod diskrimination i nattelivet samt tiltag rettet mod yngre københavnere.

Udskæst

## **Borgerrådgiveren**

Københavnere som oplever at blive udsat for diskrimination af Københavns Kommune kan klage over kommunen. Borgerrådgiveren har oprettet en Diskriminationshotline på telefon 80 30 20 20. Hotlinen er en nem adgang til hjælp, hvor man kan få rådgivning, bistand og vejledning om rettigheder og klagemuligheder.

Borgerrådgiveren kan også tage imod klager om diskrimination i forhold til kommunens sagsbehandling og medarbejdernes adfærd og hjælpe med opfølgningen på sådanne klager. Man kan kontakte Borgerrådgiveren på 33 66 14 00, og man kan klage til Borgerrådgiveren her: [Klag til Borgerrådgiveren | Københavns Kommunes hjemmeside \(kk.dk\)](#)

Udskæst