

Bruttokatalog med initiativer til handleplan om racisme og diskrimination

Bruttokataloget er udarbejdet med input fra referencegruppen, følgegruppemøde den 21. april, borgermøde den 4. maj samt skriftligt fremsendte forslag fra følgegruppen til Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen. I alt har Beskæftigelses- Integrationsforvaltningen modtaget 173 separate forslag til initiativer. Følgende principper er anvendt for redigering og udvælgelse af initiativer i bruttokataloget:

- Forslag vurderes at være inden for rammen af kommunalfuldmagten.
- Forslag vurderes at være inden for handleplanens 5 fokusområder (arbejdsmarkedet, bolig, uddannelse, foreningsliv samt det offentlige rum) og genstandsfelt (racisme, diskrimination og hadforbrydelser på baggrund af etnicitet, race, hudfarve, religion og tro" samt af "multiple" årsager).

I samskrivning af forslag er der anvendt et tværgående perspektiv, således at ingen initiativer i udgangspunktet begrænses til at omhandle specifikke etniske, nationale og religiøse grupper, men er i udgangspunktet tværgående og inkluderende.

Initiativerne er inddelt i følgende kategorier:

- Initiativer som kan iværksættes umiddelbart (herunder forslag som kan understøtte eksisterende tiltag i Københavns Kommune)
- Initiativer som kræver yderligere undersøgelse

Ovenstående kategorier er endvidere underopdelt i initiativer, der ikke kræver finansiering og initiativer, der kræver finansiering.

Indholdsfortegnelse

ARBEJDSMARKEDET	3
A) Initiativer som kan iværksættes umiddelbart	3
B) Initiativer som kræver yderligere undersøgelse	5
BOLIGSEKTOREN.....	6
A) Initiativer som kan iværksættes umiddelbart	6
B) Initiativer som kræver yderligere undersøgelse	6
UDDANNELSESEKTOREN	7
A) Initiativer som kan iværksættes umiddelbart	7
B) Initiativer som kræver yderligere undersøgelse	8

FORENINGSLIVET	9
A) Initiativer som kan iværksættes umiddelbart	9
B) Initiativer som kræver yderligere undersøgelse	10
DET OFFENTLIGE RUM (nattelivet og offentlig transport)	11
A) Initiativer som kan iværksættes umiddelbart	11
B) Initiativer som kræver yderligere undersøgelse	12
TVÆRGÅENDE INITIATIVER	13
A) Initiativer som kan iværksættes umiddelbart	13
B) Initiativer som kræver yderligere undersøgelse	14

Udvalgte

ARBEJDSMARKEDET

A) Initiativer som kan iværksættes umiddelbart

Beskrivelse af initiativ	Kræver særskilt finansiering
<p>1. <u>Personalepolitik om racisme og diskrimination i Københavns Kommune</u></p> <p>Formål: At give medarbejdere og ledere i Københavns Kommune en ramme for håndtering af oplevet racisme og diskrimination på arbejdspladser under Københavns Kommune. Københavns Kommune skal arbejde aktivt for at forebygge oplevet diskrimination på arbejdspladser under kommunen.</p> <p>Baggrund: Det kan være svært at håndtere og sige fra over for racisme og diskrimination, hvis arbejdsgiveren ikke har klare retningslinjer på området. En personalepolitik på området sikrer, at området prioriteres på de enkelte arbejdspladser. Alle skal have lige muligheder for ansættelse, udvikling og advancement og trivsel i arbejdet.</p> <p>Indhold: En personalepolitik kan indeholde målsætninger for forebyggelse af racisme og diskrimination samt vejlede om, hvordan evt. sager kan håndteres, herunder oplyse ansatte om retten til ligebehandling og mulighed for at få hjælp. En personalepolitik kan dermed understøtte Københavns Kommunes vision om at være en rummelig arbejdsplads med nultolerance over for racisme og diskrimination. Det vil være op til de enkelte arbejdspladser at konkretisere og efterleve de overordnede målsætninger.</p> <p>Effekt: Forebyggelse af diskrimination bidrager til øget trivsel, til den enkelte medarbejders arbejdsglæde, giver et bredere værdigrundlag for at træffe beslutninger og dermed en bedre service over for borgerne.</p> <p>Ansvarlig forvaltning: ØKF</p>	Nej
<p>2. <u>Trivselsundersøgelse om oplevet racisme og diskrimination på arbejdspladser under Københavns Kommune</u></p> <p>Formål: At afdække omfanget af oplevet racisme og diskrimination på arbejdspladser under Københavns Kommune.</p> <p>Baggrund: Undersøgelser viser, at en relativ høj andel af københavnere med minoritetsbaggrund oplever diskrimination på arbejdspladsen.</p> <p>Indhold: Spørgsmål om oplevet racisme og diskrimination kan evt. integreres i arbejdspladsvurderinger (APV) eller medarbejdertilfredsundersøgelser (MTU).</p> <p>Effekt: Øget viden om omfanget af oplevet racisme og diskrimination giver mulighed for at følge udviklingen og iværksætte yderligere lokale og bydækkende tiltag.</p> <p>Ansvarlig forvaltning: ØKF</p>	Ja
<p>3. <u>Udvikling og videreførelse af indsats til forebyggelse af ubevidst diskrimination i københavnske virksomheder</u></p> <p>Formål: At understøtte københavnske virksomheder i at forebygge diskrimination</p>	Ja

<p>Baggrund: Erfaringer fra erhvervslivet viser at mangfoldighed styrker innovation og trivsel på arbejdspladsen, hvis den bringes i spil. Omvendt kan ubevidst diskrimination udgøre en barriere for, at københavnere med minoritetsbaggrund kan mulighed for at udfolde deres kompetencer på det københavnske arbejdsmarked. I løbet af 2021-22 har Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen gennem indsatsen "talentby.dk" tilbudt københavnske virksomheder webinarer og læringsforløb indenfor temaerne: Mangfoldig rekruttering, job- og talentudvikling samt fastholdelse og trivsel.</p> <p>Indhold: Indsatsen videreføres og udvikles og kan bl.a. have særskilt fokus på rekruttering af praktikanter samt have fokus på fritidsjobs, ledelsesstillinger og bestyrelsesposter.</p> <p>Effekt: Arbejdspladser får viden om tiltag til at opnå en øget mangfoldighed i deres medarbejdersammensætning og til fremme af trivsel og karriereudvikling i forhold til evt. eksisterende mangfoldig medarbejderstab.</p> <p>Ansvarlig forvaltning: BIF</p>	
<p>4. <u>Oplysningsmateriale til ledere og ansættelsesudvalg på arbejdspladser under Københavns Kommune om håndtering af ubevidste bias</u></p> <p>Formål: At ledere og ansættelsesudvalg bliver bekendt med eksistensen og effekten af ubevidste bias, herunder deres egne, og gøre dem i stand til at tage højde for disses betydning for vurderingen af medarbejdere og ansøgere.</p> <p>Baggrund: Undersøgelser viser, at ansøgere med minoritetsbaggrund skal sende flere jobansøgninger end personer med dansk oprindelse for at blive inviteret til en jobsamtale. Der kan også være unge, som oplever, at deres baggrund står i vejen for at komme i betragtning til en praktikplads.</p> <p>Indhold: ØU besluttede den 26. oktober 2021 en række tværgående tiltag, der kan understøtte kønsbalance på toplederniveau. I den forbindelse er det besluttet, at der skal udarbejdes to typer oplysnings- og uddannelsesmateriale til at håndtere implicite bias fsva. køn. Materialet udvikles, så det også omfatter implicite bias fsva. etnicitet, race, hudfarve, religion og tro.</p> <p>Effekt: Ledere og ansættelsesudvalg får redskaber til udfærdigelse af stillingsbeskrivelser, herunder i forhold til kortlægning af efterspurgte og prioriterede kompetencer samt beskrivelse af konkrete opgaver (der kan f.eks. udarbejdes skabeloner, eksempler mv. til brug for kortlægningen. Endelig vil indsatsen fremme et systematisk fokus på de vigtigste kompetencer ved vurderingen af kandidater i hele rekrutteringsforløbet.</p> <p>Ansvarlig forvaltning: ØKF</p>	Ja
<p>5. <u>E-læring om ubevidste bias</u></p> <p>Formål: Som supplement til initiativ 4 "Oplysningsmateriale til ledere og ansættelsesudvalg om håndtering af ubevidste bias" tilbydes ansatte i Københavns Kommune e-læring om ubevidste bias.</p> <p>Baggrund: Racisme og ubevidst diskrimination kan også finde sted blandt kollegaer og i mødet med borgere. Alle københavnere skal opleve, at medarbejdere i Københavns Kommune vægter ligebehandling.</p> <p>Indhold: Tilbud om e-lærings-kursus om ubevidste bias for alle medarbejdere, særligt med fokus på normkritiske og intersektionelle perspektiver</p> <p>Effekt: Forebyggelse af racisme og ubevidst diskrimination blandt kollegaer og i kommunens serviceydelser.</p> <p>Ansvarlig forvaltning: ØKF</p>	Ja

B) Initiativer som kræver yderligere undersøgelse

Beskrivelse af initiativ	Kræver finansiering
<p data-bbox="286 384 1346 411">6. <u>Anonymisering af jobansøgninger til offentlige stillinger i Københavns Kommune</u></p> <p data-bbox="237 443 1126 470">Formål: At modvirke ubevidste bias i rekruttering til offentlige stillinger.</p> <p data-bbox="237 475 1805 624">Baggrund: SF stillede i Borgerrepræsentationen (BR) den 22. april 2021 et medlemsforslag om anonymisering af jobansøgninger i Københavns Kommune. Forslaget er senest behandlet i ØU den 29.3 2022, hvor det bl.a. blev taget til efterretning, at ØKF samlet vurderer, at ingen af rekrutteringssystemer på det nuværende marked lever op til de krav KK har. Det blev endvidere besluttet, at ØKF inden udgangen af 2022 vender tilbage med en status på markedsudviklingen i forhold til systemtekniske løsninger.</p> <p data-bbox="237 628 1805 715">Indhold: Såfremt det vurderes, at der kan etableres et rekrutteringssystem med en løsning, som lever op til Københavns Kommunes systemtekniske krav, vil der blive udarbejdet en model for anonymisering af jobansøgninger til offentlige stillinger i Københavns Kommune.</p> <p data-bbox="237 719 875 746">Effekt: Forebyggelse af ubevidst bias i rekruttering.</p> <p data-bbox="237 751 577 778">Ansvarlig forvaltning: ØKF</p>	Ja

BOLIGSEKTOREN

A) Initiativer som kan iværksættes umiddelbart

Beskrivelse af initiativ	Kræver finansiering
<p>7. <u>Oplysningskampagne rettet mod private boligudlejere</u></p> <p>Formål: At oplyse københavnske boligudlejere om diskriminationsproblematikker på boligområdet, herunder med fokus på forbuddet om diskrimination på baggrund af etnicitet ved udlejning af boliger.</p> <p>Baggrund: Lov om etnisk ligebehandling gælder også for udlejning af private boliger, der er offentligt tilgængelige. Det vil sige, at udlejer ikke må diskriminere på baggrund af etnicitet. Blandt andre studier og eksperimenter, viser en undersøgelse fra Ankestyrelsen (2015) imidlertid, at personer med mellemøstligt klingende navne i gennemsnit skal sende 27 pct. flere ansøgninger end ansøgere med dansklingende navne for at få et positivt svar.</p> <p>Indhold: Kampagnen kan realiseres gennem flere spor, og kan søges gennemført i samarbejde med relevante boligportaler. Omdrejningspunktet er at oplyse københavnske udlejere om ubevidste bias og gældende lovgivning for udlejning af boliger med fokus på forbuddet om diskrimination på baggrund af etnicitet. Kampagnen kan ligeledes oplyse boligsøgende om retten til ligebehandling samt henvise til muligheder for rådgivning ved oplevet diskrimination (Institut for Menneskerettigheder tilbyder gratis rådgivning).</p> <p>Effekt: Kampagnen kan bidrage til forebyggelse af diskrimination på det private boligmarked i København.</p> <p>Ansvarlig forvaltning: TMF</p>	Ja

B) Initiativer som kræver yderligere undersøgelse

Beskrivelse af initiativ	Kræver finansiering

UDDANNELSESEKTOREN

A) Initiativer som kan iværksættes umiddelbart

Beskrivelse af initiativ	Kræver finansiering
<p>8. <u>Håndtering af diskrimination og ubevidste bias blandt lærere på københavnske grundskoler</u></p> <p>Formål: At give lærere i københavnske grundskoler værktøjer til at håndtere episoder med racisme og diskrimination, herunder med fokus på forebyggelse af ubevidste bias blandt lærere.</p> <p>Baggrund: En undersøgelse fra Trygfondens Børneforskningscenter ved Aarhus Universitet (2019) viser, at der er en tendens til, at lærere diskriminerer drenge med mellemstlige navne. Hertil peger anden forskning på, at elever med minoritetsetnisk baggrund mødes med ulige forventninger i grundskolen.</p> <p>Indhold: Københavnske skolelærere tilbydes workshops, der grundlæggende kan øge deres viden om racisme og diskrimination, og om hvordan dette kan håndteres i hverdagen. På den ene side kan undervisningen fokusere på håndtering af konflikter mellem elever, hvor racisme, fx i form af hadefulde ytringer eller fordomme, spiller en rolle, herunder med fokus på inddragelse af forældre. På den anden side kan undervisningen fokusere på betydningen af den ubevidste bias, der kan findes blandt lærerne selv og kan komme til udtryk gennem forventningsfattigdom over for særligt minoritetsetniske drenge.</p> <p>Effekt: Lærere får redskaber til dels at håndtere konflikter mellem elever, hvor racisme spiller en rolle, samt til at håndtere ubevidst bias, hvilket ydermere kan føre til øget trivsel i klasselokalerne.</p> <p>Ansvarlig forvaltning: BUF</p>	Ja
<p>9. <u>Undervisningstilbud om forebyggelse af diskrimination, racisme og hadforbrydelser under "Åben Skole"</u></p> <p>Formål: At forebygge og oplyse om diskrimination, racisme og hadforbrydelser blandt folkeskoleelever i udskolingen.</p> <p>Baggrund: Bl.a. under "Diskriminationshandleplan 2016" og "Åben Skole" har Københavns Kommune lanceret gratis undervisningstilbud om forebyggelse af diskrimination, racisme og hadforbrydelser.</p> <p>Indhold: Der gennemføres undervisningstilbud under "Åben Skole" om forebyggelse af diskrimination, racisme og hadforbrydelser. Tilbud kan også omfatte digital dannelse, så børn lærer at holde den gode tone på de sociale medier. Tilbud er gratis for københavnske folkeskoler og undervisningen gennemføres af relevante civilsamfundsorganisationer.</p> <p>Effekt: Forebyggelse af racisme og diskrimination blandt elever i grundskolens overbygning.</p> <p>Ansvarlig forvaltning: BUF</p>	Ja
<p>10. <u>Forsøg med udvikling af strategier el. handleplaner for forebyggelse af diskrimination og racisme i københavnske folkeskoler.</u></p> <p>Formål: At fremme lokale tiltag til udvikling af strategier el. handleplaner for håndtering af racisme og diskrimination i københavnske folkeskoler.</p>	Ja

Baggrund: Det kan være svært for såvel elever som lærere at sige fra overfor oplevet racisme og diskrimination, hvis ikke der findes klare retningslinjer for håndteringen heraf. En strategi/handleplan sikrer, at området prioriteres højt på de enkelte skoler, og skaber en fælles ramme for såvel forebyggelse og håndtering af racisme og diskrimination.

Indhold: Der tilbydes konsulentbistand til udvikling af lokale strategier eller handleplaner for forebyggelse af diskrimination og racisme, enten inden for rammerne af eksisterende anti-mobbestrategier eller som selvstændige tiltag. Udviklede strategier kan fx adressere retningslinjer for håndtering af konflikter, hvor racisme eller diskrimination spiller en rolle, herunder indeholder gode råd til ledelse, lærere, elever og forældre.

Effekt: Øget fokus på forebyggelse af diskrimination og racisme på skoler hvilket kan bidrage til øget trivsel for elever såvel som lærere.

Ansvarlig forvaltning: BUF

B) Initiativer som kræver yderligere undersøgelse

Beskrivelse af initiativ	Kræver finansiering

FORENINGSLIVET

A) Initiativer som kan iværksættes umiddelbart

Beskrivelse af initiativ	Kræver finansiering
<p>11. <u>Årlig fodboldkamp mod racisme på Rådhuspladsen</u></p> <p>Formål: At skabe opmærksomhed om racisme og diskrimination i foreningslivet ved at samle københavnere til en årlig fodboldkamp.</p> <p>Baggrund: Alle skal have lige muligheder for deltagelse og trivsel i det københavnske forenings- og idrætsliv. Imidlertid viser en undersøgelse, at personer med udenlandsk-klingende navne i Danmark, der efterspørger at komme til prøvetræning i en lokal fodboldklub, er ca. 11 pct. mindre tilbøjelige til at blive inviteret til træning sammenlignet med personer med etnisk-dansk klingende navne.</p> <p>Indhold: Indsatsen kan udvikles som en enkeltstående el. tilbagevendende begivenhed med en eller flere fodboldkampe som omdrejningspunkt, men kan også indgå som en del af en bredere kampagne mod racisme og diskrimination. Københavnerne, civilsamfundsorganisationer og lokalpolitikere m.fl. kan inviteres til begivenheden.</p> <p>Effekt: At samle københavnere til en kulturel begivenhed der sætter fokus på racisme og diskrimination og herigennem fremme en fælles indsats for et inkluderende foreningsliv.</p> <p>Ansvarlig forvaltning: KFF</p>	Ja
<p>12. <u>Udvikling af indsats til forebyggelse af diskrimination i foreningslivet</u></p> <p>Formål: At understøtte københavnske foreninger og skabe rammer for et mangfoldigt og inkluderende foreningsliv.</p> <p>Baggrund: Foreningslivet udgør en væsentlig ramme for folkelige fællesskaber i København. Derfor er det vigtigt at fastholde foreningslivet som et inkluderende rum uden racisme og diskrimination.</p> <p>Indhold: Forebyggelse af racisme og diskrimination i københavnske foreninger kan ske gennem målrettede kurser til frivillige og bestyrelser i københavnske idræts- og fritidsforeninger. Med kurserne kan deltagerne undervises i ubevidste bias, mangfoldighed og ligebehandling, herunder med fokus på inkluderende sprogbrug.</p> <p>Effekt: Indsatsen kan bidrage til at mindske barriererne for foreningsdeltagelse blandt københavnere med minoritetsbaggrund og r bidrage til et mangfoldigt foreningsliv med plads til alle.</p> <p>Ansvarlig forvaltning: KFF</p>	Ja
<p>13. <u>Økonomisk støtte til foreninger, der iværksætter konkrete aktiviteter til forebyggelse af racisme, hadforbrydelser og diskrimination</u></p> <p>Formål: At yde støtte til københavnske foreninger, der bidrager til forebyggelse af racisme, hadforbrydelser og diskrimination.</p>	Ja

<p>Baggrund: Foreninger der aktivt arbejder med antiracisme og -diskrimination, fx gennem rådgivningstilbud, spiller en væsentlig rolle for, at borgere kan få hjælp og støtte til at håndtere oplevelser med racisme og diskrimination. Foreningernes indsats kan supplere kommunale tiltag.</p> <p>Indhold: Der oprettes en særskilt pulje til folkeoplysende og sociale foreninger, der ønsker at iværksætte konkrete aktiviteter til forebyggelse af racisme, hadforbrydelser og diskrimination.</p> <p>Effekt: Understøttelse af civilsamfundets indsats til forebyggelse af racisme, hadforbrydelser og diskrimination og fremme af ligebehandling i foreningslivet.</p> <p>Ansvarlig forvaltning: KFF/BIF</p>	
--	--

B) Initiativer som kræver yderligere undersøgelse

Beskrivelse af initiativ	Kræver finansiering
<p>14. <u>Undersøgelse af barrierer for adgang til foreningslivet blandt minoritetsetniske borgere</u></p> <p>Formål: At opnå større indsigt i, hvilke barrierer borgere med etnisk minoritetsbaggrund oplever i forbindelse med deltagelse i foreningslivet, herunder med fokus på betydningen af diskrimination og racisme som barriere.</p> <p>Baggrund: Undersøgelser viser, at borgere med etnisk minoritetsbaggrund i mindre grad deltager i foreningslivet end majoritetsdanskere, hvilket også gør sig gældende i København.</p> <p>Indhold: Med fokus på betydningen af racisme og diskrimination vil undersøgelsen skulle kortlægge, hvilke barrierer – faktiske som oplevede – der spiller en rolle for deltagelse i foreningslivet blandt københavnere med etnisk minoritetsbaggrund.</p> <p>Effekt: Undersøgelsen vil bidrage til øget viden på området, og kan bruges til udvikling af konkrete initiativer, der skal forebygge racisme og diskrimination i foreningslivet.</p> <p>Ansvarlig forvaltning: KFF</p>	Ja

DET OFFENTLIGE RUM (nattelivet og offentlig transport)

A) Initiativer som kan iværksættes umiddelbart

Beskrivelse af initiativ	Kræver finansiering
<p>15. <u>Tilbud om opkvalificering af ansatte i nattelivet og offentlig transport m.fl.</u></p> <p>Formål: At give ledere og medarbejdere i nattelivet og i offentlig transport værktøjer til at kunne håndtere ubevidste bias og hændelser med københavnere, som oplever diskrimination, racisme og hadforbrydelser.</p> <p>Baggrund: Københavns Medborgerskabsundersøgelse (2021) viste, at omtrent hver fjerde af de unge københavnere med ikke-vestlig oprindelse, som har oplevet diskrimination inden for det seneste år, har oplevet diskrimination i nattelivet. Hertil viser undersøgelsen, at diskrimination oftest opleves i offentlig transport.</p> <p>Indhold: Der kan gennemføres opkvalificering i form af webinarer og fysiske kursustilbud evt. i forbindelse med personalemøder.</p> <p>Effekt: Forebyggelse af racisme og diskrimination i det offentlige rum.</p> <p>Ansvarlig forvaltning: KFF/BIF</p>	Ja
<p>16. <u>"Sig fra"-kampagne</u></p> <p>Formål: At give københavnske borgere viden og værktøjer til at kunne handle på hændelser med diskrimination, racisme og hadforbrydelser</p> <p>Baggrund: Oplevet racisme og diskrimination vil for den enkelte ofte finde sted i hverdagens interaktioner. Både ofre og vidner skal have viden om, hvordan der kan handles på sådanne hændelser.</p> <p>Indhold: Indsatsen kan indeholde et kampagne-spor og et folkeoplysende spor. Kampagnesporret kan benyttes til generel oplysning om rettigheder, hvad angår oplevet diskrimination, racisme og hadforbrydelser gennem plakater i bybilledet eller lignende. Det folkeoplysende spor kan bestå af frivillige kurser til københavnske borgere, hvor der fokuseres på oplysning om rettigheder og handlemuligheder, herunder konfliktnedtrapning.</p> <p>Effekt: Københavneres muligheder for at handle på hændelser øges. Samtidig kan kampagne og folkeoplysning bidrage til øget fællesskab og sammenhængskraft.</p> <p>Ansvarlig forvaltning: KFF/BIF</p>	Ja
<p>17. <u>Samarbejde med Danmarks Restauranter og Caf�er (DRC) om "Fair City"</u></p> <p>Formål: At etablere en digital platform, der giver københavnske borgere mulighed for at indberette oplevelser med diskrimination i nattelivet.</p>	Ja

<p>Baggrund: Københavns Kommune har under "Diskriminationshandleplan 2016" udviklet en ordning hvor københavnere havde mulighed for at registrere oplevet diskrimination og racisme i nattelivet og indgå i dialog med pågældende steder om hændelserne. Grundet udløb af finansiering blev ordningen udfaset med udgangen af 2019.</p> <p>Indhold: Der oprettes en hjemmeside, hvor hændelser kan registreres mhp. videre dialog.</p> <p>Effekt: Natklubber får øget viden om gæsters oplevelse af diskrimination og racisme og får mulighed for at handle herpå, herunder på at iværksætte forebyggende tiltag.</p> <p>Ansvarlig forvaltning: KFF/BIF</p>	
---	--

B) Initiativer som kræver yderligere undersøgelse

Beskrivelse af initiativ	Kræver finansiering
<p>18. <u>Relancering af "Charter for fair natteliv" og tilhørende smiley-ordning</u></p> <p>Formål: At understøtte natklubber i at prioritere forebyggelse af racisme og diskrimination.</p> <p>Baggrund: I samarbejde med brancheorganisationer blev der under "Diskriminationshandleplan 2016" udviklet et charter om forebyggelse af diskrimination i nattelivet. De restaurationer, der tilsluttede sig charteret, forpligtede sig på et sæt retningslinjer for håndtering af oplevelser af diskrimination blandt gæsterne.</p> <p>Indhold: Charter for et fair natteliv relanceres sammen med en skiltningsordning så det bliver tydeligt for nattelivets gæster, hvilke natklubber, der formelt har tilsluttet sig charteret.</p> <p>Effekt: Forebyggelse af diskrimination i nattelivet.</p> <p>Ansvarlig forvaltning: KFF/BIF</p> <p>Bemærkning: Initiativet forudsætter opbakning fra centrale aktører, herunder brancheorganisationerne HORESTA og DRC, der kan være med til at implementere og drive ordningen.</p>	Ja

TVÆRGÅENDE INITIATIVER

A) Initiativer som kan iværksættes umiddelbart

Beskrivelse af initiativ	Kræver finansiering
<p>19. <u>Kampagne om forebyggelse af racisme, hadforbrydelser og diskrimination</u></p> <p>Formål: Inspireret af tiltag som "Black history month", FN-dagen mod racisme og tidligere kampagner under Københavns Kommunes "Stemplet-indsats" gennemføres tiltag, som skal sætte fokus på retten til ligebehandling og Københavns Kommunes initiativer under handleplanen.</p> <p>Baggrund: Med handleplanen iværksættes tiltag som vil have større effekt, hvis der opnås synlighed herom.</p> <p>Indhold: Kampagnen kan bl.a. indeholde fysiske events (fx foredrag, debatarrangementer eller lign.), medieudgivelser (fx podcasts, videoer til sociale medier mm) og plakater i byen (abribusser).</p> <p>Effekt: En markant kampagne kan skabe opmærksomhed om Københavns Kommunes tiltag og øge københavnernes viden om retten til ligebehandling samt viden om mulig handling og rådgivning på området.</p> <p>Ansvarlig forvaltning: BIF</p>	Ja.
<p>20. <u>Mulighed for at annullere kontrakter med eksterne leverandører pga. sager om racisme og diskrimination</u></p> <p>Formål: At fremme at leverandører af serviceydelser til Københavns Kommune har fokus på at modvirke racisme og diskrimination.</p> <p>Baggrund: I forbindelse med udbud og indgåelse af kontrakter med eksterne leverandører anvender Københavns Kommune sociale klausuler og arbejdsklausul med henblik på at sikre praktikpladser, beskæftigelse af ledige og ordentlige løn- og arbejdsvilkår.</p> <p>Indhold: Det kan tilføjes de sociale klausuler, at Københavns Kommune arbejder aktivt med at forebygge racisme og diskrimination, og at sager om racisme og diskrimination kan indgå som grundlag for annullering af kontrakter og aftaler.</p> <p>Effekt: Kommunens leverandører får øget opmærksomhed på at forebygge diskrimination og racisme.</p> <p>Ansvarlig forvaltning: ØKF</p>	Nej
<p>21. <u>Etablering af aktivitetspulje "Civilsamfund mod racisme, hadforbrydelser og diskrimination"</u></p> <p>Formål: At styrke civilsamfundets (forstået som foreninger, virksomheder mv.) engagement i indsatsen.</p> <p>Baggrund: Med handleplanen iværksættes tiltag som vil have større effekt, hvis der opnås bred forankring i civilsamfundet.</p> <p>Indhold: Der oprettes en aktivitetspulje, hvor der kan søges støtte til konkrete aktiviteter.</p> <p>Effekt: Oplevelsen af at være inddraget i indsatsen vil styrke københavnernes oplevelse af ligebehandling og fremme idéudviklingen på området.</p> <p>Ansvarlig forvaltning: BIF</p>	Ja
<p>22. <u>Faste møder i følgegruppe</u></p>	Ja

<p>Formål: At få følgegruppens bidrag til implementering af handleplanen samt feedback på evt. udvikling af nye initiativer.</p> <p>Baggrund: I forbindelse med udvikling af handleplanen blev der i april 2022 nedsat en følgegruppe, som bidrog med en lang række forslag. På den baggrund vurderes det at være værdifuldt at fastholde følgegruppens involvering.</p> <p>Indhold: Der indkaldes til kvartalsvise møder på Rådhuset. Følgegruppen anvendes endvidere til uformelt at evaluere på de erfaringer, der oparbejdes. Endelig får følgegruppen medansvar for afholdelse af et årligt topmøde om racisme, hadforbrydelser og diskrimination.</p> <p>Effekt: Følgegruppens feedback vil bidrage til styrket forankring af handleplanen.</p> <p>Ansvarlig forvaltning: BIF</p>	
<p>23. <u>Topmøde om racisme, hadforbrydelser og diskrimination</u></p> <p>Formål: At markere Københavns Kommunes engagement og bidrage til politikudvikling.</p> <p>Baggrund: Både nationalt og internationalt er der markant fokus på racisme, hadforbrydelser og diskrimination. Med et årligt topmøde kan Københavns Kommune lære af disse erfaringer, ligesom topmødet kan være med til at sætte fokus på Københavns Kommunes indsats.</p> <p>Indhold: Der afholdes et årligt topmøde om racisme, hadforbrydelser og diskrimination på Københavns Rådhus.</p> <p>Effekt: Topmødet vil fremme synlighed og fortsat idéudvikling.</p> <p>Ansvarlig forvaltning: BIF</p>	Ja
<p>24. <u>Tilbagevendende Medborgerskabsundersøgelse</u></p> <p>Formål: At opnå viden om københavnernes oplevelse af racisme, hadforbrydelser og diskrimination</p> <p>Baggrund: Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen har tidligere gennemført medborgerskabsundersøgelser med surveys om oplevet diskrimination blandt københavnere.</p> <p>Indhold: Der gennemføres tilbagevendende undersøgelser mhp. at følge udviklingen på området.</p> <p>Effekt: Undersøgelserne kan give indsigt i udviklingen på området og bidrage til kvalificering af fremadrettede initiativer.</p> <p>Ansvarlig forvaltning: BIF</p>	Ja

B) Initiativer som kræver yderligere undersøgelse

Beskrivelse af initiativ	Kræver finansiering
25. <u>Kortlægning af afledte effekter af national politik</u>	Ja

Formål: At kortlægge hvilke afledte effekter landsdækkende politikker, debatter mv. har i forhold til oplevelsen af racisme og diskrimination.

Baggrund: Nationale forhold kan have en betydning for oplevelsen af racisme og diskrimination lokalt. Dominerende diskurser kan - bevidst og ubevidst influere på forhold inden handleplanens fem fokusområder. Undersøgelser har endvidere vist, at muslimer i København kan have en tendens til i højere grad at opleve anerkendelse og at høre til lokalt i København fremfor i Danmark.

Indhold: Igennem en kortlægning kan det afdækkes, i hvilket omfang nationale forhold har i forhold til oplevet racisme og diskrimination inden for handleplanens fem fokusområder.

Effekt: Kortlægningen vurderes ikke at have en selvstændig effekt, men kan understøtte forståelsen for sammenhængen mellem kommunale og nationale forhold.

Ansvarlig forvaltning: BIF

Bemærkning: Det vurderes, at der er behov for en forundersøgelse af, hvilke handlinger, der evt. kan iværksættes på baggrund af en kortlægning.