



Bilag 1

Til Økonomiudvalget

Uddybet gennemgang af Økonomiudvalgets bidrag til Københavns Kommunes handleplan mod racisme, etnisk diskrimination og hadforbrydelser

Resumé

I dette bilag uddybes Økonomiudvalgets (ØU) indsatser i Københavns Kommunes (KK) handleplan mod racisme, etnisk diskrimination og hadforbrydelser.

Sagsfremstilling

1. Oplysningsmateriale til ledere og ansættelsesudvalg på arbejdspladser under KK om håndtering af ubevidste bias.

Økonomiforvaltningen (ØKF) har med inddragelse af ekspertbistand fra konsulenthuset Mannaz og Christina Lundsgaard Ottsen, ekspert i diversitet og inkluderende ledelse, 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.

ØKF har udarbejdet en nyhed til intranettet, som alle forvaltninger har haft mulighed for at dele mhp. at gøre opmærksom på materialet.

Alle forvaltninger arbejder løbende videre med implementeringen af materialet med mulighed for rådgivning og sparring fra Ligestillingsenheden i ØKF.

De fem inspirationsark om biasbevidsthed i daglig ledelse er vedlagt som bilag 2.

2. Digitalt oplysnings- og uddannelsesmateriale om ubevidst bias målrettet alle ansatte i KK.

Indsatsen er pt. under udarbejdelse. ØKF er i gang med at udvikle en e-læring om imødegåelse og håndtering af ubevidst diskrimination, forskelsbehandling og bias. Formålet er at give alle ansatte viden om bias mhp. at forebygge fordomme og hverdagsdiskrimination. Forløbet

25-09-2025

Sagsnummer i F2
2025 - 20178

Dokumentnummer i F2
9048806

Sagsnummer eDoc
2025-0300945

Sagsbehandler
Margrethe Diaz

supplerer de eksisterende materialer om bias i rekruttering og ledelse, som blev udgivet i 2023.

E-læringen skal styrke medarbejdernes bevidsthed om, hvordan bias kan påvirke beslutninger og daglige interaktioner. Med praktiske øvelser og nysgerrighed som læringsgreb skal forløbet bidrage til et mere inkluderende arbejdsmiljø med færre fordomme og mindre diskrimination. Materialet er udarbejdet mhp. at sikre en kortfattet og effektiv præsentation af bias og er efterfølgende testet af 13 medarbejdere fra forskellige dele af kommunen med fokus på læsevenlighed og målgruppeegnethed. Derudover er materialet kvalificeret af bias-ekspert Christina Lundsgaard Ottsen, som også har bidraget til kommunens øvrige bias-materialer.

E-læringen bliver ikke obligatorisk, men forventes at blive gjort tilgængelig for alle ansatte i slutningen 2025. ØKF planlægger i samarbejde med forvaltningerne relevante, lokale implementeringsaktiviteter, som kan medvirke til, at e-læringen tages i anvendelse bredt blandt medarbejdere.

3. Trivselsundersøgelse – tilføjelse af spørgsmål om oplevet racisme og diskrimination i KK's trivselsundersøgelse.

Siden 2023 har der i KK's Trivselsundersøgelse indgået spørgsmålet: *"Har du inden for de seneste 12 måneder været udsat for diskrimination i forbindelse med dit nuværende arbejde?"*. I undersøgelsen er diskrimination defineret som:

"Diskriminationer, når en person udsættes for krænkende adfærd, der nedvurderer personen, også hvis handlingen er udført uden intention om at skade dig. 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 i personlig kontakt, på mail, SMS eller fx sociale medier."

Diskriminationsspørgsmålet følges op af et underspørgsmål, der giver mulighed for at angive baggrunden for den diskrimination, som respondenterne har oplevet. Det kan være alder, køn, sprog eller kultur, hudfarve eller religion, politiske overbevisning, seksuelle orientering, kønsidentitet eller kønsudtryk, handicap, funktionsnedsættelse eller andet.

Ud af i alt 34.453 respondenter i Trivselsundersøgelsen 2025 har 6 % af respondenterne (n=2.120) inden for de seneste 12 måneder været udsat for diskrimination i forbindelse med deres nuværende arbejde. Ud af dem er der flest, der angiver 'køn eller kønsidentitet', 'sprog eller kultur'

samt 'hudfarve, etnicitet eller religion' som baggrunden for den diskrimination, de har oplevet.

KK's trivselsundersøgelse fra 2025 er vedlagt som bilag 3.

4. Gennemgang af lokale retningslinjer vedr. krænkende adfærd i forvaltningerne med henblik på at sikre håndtering af racisme og diskrimination på kommunens arbejdspladser

ØKF har med afsæt i KK's handleplan mod racisme, etnisk diskrimination og hadforbrydelser gennemgået forvaltningens retningslinjer for håndtering af krænkende adfærd og fundet anledning til mindre justeringer i forvaltningens retningslinjer.

Justeringerne drejer sig om, at racisme og/eller etnisk diskrimination er blevet tilføjet i forordet som eksempel på, hvad krænkende adfærd er på linje med vold, trusler, chikane, seksuel chikane etc.

Derudover gives eksempler, hvad racisme og/eller etnisk diskrimination er med afsæt i handleplanen mod racisme, etnisk diskrimination og hadforbrydelser samt Institut for Menneskerettigheders definition heraf.

På den måde tydeliggøres det, at ØKF's retningslinjer for håndtering af krænkende adfærd også omfatter denne type diskrimination. Forvaltningens e-læring om håndtering af krænkende adfærd er tilsvarende opdateret.

ØKF 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.

ØKF's justerede retningslinjer for håndtering af krænkende adfærd er vedhæftet som bilag 4.