Ligestillingsenheden
Økonomiforvaltningen

Bilag 2

Håndtering af høringssvar på Økonomiudvalgets ressort under handleplan mod racisme, etnisk diskrimination og hadforbrydelser

31-08-2026

Sagsnummer i F2
2026 - 18902

Dokumentnummer i F2
11899271

Sagsnummer eDoc
2026-0292613

Sagsbehandler
Rasmus Widell

Resumé
Af dette bilag fremgår de høringssvar til handleplanen, som vedrører Økonomiudvalgets (ØU) ressort samt forslag til håndtering.

Sagsfremstilling
Høringen har været gennemført blandt relevante organisationer, lokaludvalg, borgere og øvrige interessenter fra den 20. maj 2026 til den 28. juni 2026. Der er i alt modtaget 19 høringssvar, som fremgår i deres fulde længde af bilag 3.

Der er indkommet høringssvar fra:
Amager Vest Lokaludvalg, Amager Øst Lokaludvalg, Bispebjerg Lokaludvalg, Borger fra Brønshøj-Husum, Brønshøj-Husum Lokaludvalg, Christianshavns Lokaludvalg, Dansk Muslimsk Union, Indre By Lokaludvalg, Institut for Menneskerettigheder, Jødisk Samfund, Kgs. Enghave Lokaludvalg, Københavns Ældreråd, LGBT Asylum, Mellemfolkeligt Samvirke, Muslimernes Fællesråd i Danmark, Nørrebro Lokaludvalg, Sabaah, SOS Racisme og Vesterbro Lokaludvalg.

I det følgende beskrives i resume de høringssvar, som Beskæftigelses-, Integrations- og Erhvervsforvaltningen har vurderet angår ØU's ressort samt Økonomiforvaltningens (ØKF) forslag til håndtering:

<u>Beskæftigelse og medborgerskab</u>

1. **LGBT Asylum** peger på et behov for mere inkluderende arbejdspladser, og tilbyder at bidrage til uddannelse af kommunalt personale heri. (ØKF)

   Økonomiforvaltningen tager LGBT Asylums bemærkning til efterretning. Det bemærkes, at forvaltningen i 2026 har udviklet e-læringen *Nysgerrig på bias, fordomme og hverdagsdiskrimination*, som har til formål at styrke medarbejderes viden om bias, fordomme og hverdagsdiskrimination og medvirke til at skabe mere

inkluderende arbejdspladser. Forvaltningen arbejder på at udbrede e-læringen blandt kommunens ansatte.

2. **Mellemfolkeligt Samvirke** anbefaler kompetenceudvikling af medarbejdere med borgerkontakt, med fokus på redskaber til at genkende og håndtere ubevidste bias og skabe et respektfuldt og tillidsvækkende møde med kommunen. Derudover anbefaler Mellemfolkeligt Samvirke, at information om rettigheder, klagemuligheder og rådgivningstilbud gøres tilgængelig på borgernes egne sprog. (ØKF)

   Økonomiforvaltningen tager Mellemfolkeligt Samvirkes bemærkning til efterretning. Det bemærkes, at forvaltningen i 2026 har udviklet e-læringen *Nysgerrig på bias, fordomme og hverdagsdiskrimination*, som har til formål at styrke medarbejdernes viden om bias, fordomme og hverdagsdiskrimination og medvirke til at skabe mere inkluderende arbejdspladser. Forvaltningen arbejder på at udbrede e-læringen blandt kommunens ansatte.

   Økonomiforvaltningen har hørt Borgerrådgiveren vedr. høringssvaret. Borgerrådgiveren anerkender relevansen af, at information om rettigheder, klagemuligheder og rådgivningstilbud gøres tilgængelig på flere sprog og ØKF og BIF vil undersøge muligheden for at oversætte indhold på siderne diskrimination.kk.dk og Klag til Borgerrådgiveren | Københavns Kommune, hvor kommunen netop har samlet generel information om klageadgange mv., til flere sprog.

3. **Dansk Muslimsk Union** anbefaler, at kommunen går forrest med konkrete tiltag for at mindske risikoen for diskrimination, bl.a. gennem anonymiserede ansøgningsprocesser og bredt sammensatte ansættelsesudvalg. Endvidere foreslås det, at kommunen undersøger mulighederne for at stille krav til leverandører og samarbejdspartnere om ikke-diskriminerende rekrutteringspraksis i udbud og kontrakter. (ØKF)

   Økonomiforvaltningen tager Dansk Muslimsk Unions bemærkning til efterretning. Det bemærkes, at forvaltningen har udviklet e-læringen *Biasbevidst rekruttering*, som understøtter kommunens arbejde med at mindske bias og diskrimination i ansættelsesprocesser. Derudover er der med Budget 2026 besluttet at igangsætte et forsøg med anonymisering af jobansøgninger, som omfatter alle syv forvaltninger. Det bemærkes desuden, at en undersøgelse af mulighederne for at stille krav til leverandører og samarbejdspartnere om ikke-diskriminerende rekrutteringspraksis i udbud og kontrakter samt håndhævelse af dette forudsætter en politisk bestilling.

4. **Sabaah** anbefaler konkrete tiltag til at mindske diskrimination i ansættelsesprocesser, eksempelvis anonymiserede jobansøgninger i kommunalt regi. (ØKF)

   Økonomiforvaltningen tager Sabaahs bemærkning til efterretning. Det bemærkes, at forvaltningen har udviklet e-læringen *Biasbevidst rekruttering*, som understøtter kommunens arbejde med at mindske bias og diskrimination i ansættelsesprocesser. Derudover er der med Budget 2026 besluttet at igangsætte et forsøg med anonymisering af jobansøgninger, som omfatter alle syv forvaltninger.

5. **Muslimernes Fællesråd** anbefaler en styrket indsats for at bekæmpe diskrimination i rekruttering, ansættelse, forfremmelse og arbejdsmiljø. Det anbefales, at ledere og medarbejdere uddannes i håndtering af religiøs chikane og minoritetsstress, og at der både politisk og administrativt bruges et inkluderende sprog samt laves oplysningskampagner, der reducerer fordomme. (ØKF)

   Økonomiforvaltningen tager Muslimernes Fællesråds bemærkning til efterretning. Det bemærkes, at forvaltningen har udviklet e-læringen *Biasbevidst rekruttering*, som understøtter kommunens arbejde med at mindske bias og diskrimination i ansættelsesprocesser. I forhold til håndtering af chikane og minoritetsstress har forvaltningen udviklet e-læringen *Nysgerrig på bias, fordomme og hverdagsdiskrimination*, som har til formål at styrke medarbejderes viden om bias, fordomme og hverdagsdiskrimination og medvirke til at skabe mere inkluderende arbejdspladser. Forvaltningen har desuden udarbejdet to vejledninger i inkluderende kommunikation, som er udkommet i henholdsvis 2022 og 2025, som henvender sig til kommunens medarbejdere.

<u>By- og bolig</u>

6. **Sabaah** og **SOS Racisme** opfordrer til, at handleplanen har fokus på bedre adgang til billige, almene boliger samt øget fokus på boligsituationen for etniske minoriteter, herunder konsekvenserne af parallelsamfundslovgivningen og kontanthjælpsreformen for hjemløshed (BIF, SOF og ØKF). **Sabaah** foreslår desuden anonymiserede boligansøgninger som et forsøg på at øge ligestilling på boligmarkedet. (KTF)

   Økonomiforvaltningen tager Sabaah og SOS Racismes

opfordring til efterretning. Det bemærkes, at kommunen ifm. udviklingen af nye områder kræver, at 25 pct. af nye boliger er almene boliger. Derudover bemærkes det, at på trods af, at parallelsamfundslovgivningen udpeger boligområder i København på baggrund af andelen af beboere med ikke-vestlig baggrund, så har det ingen direkte indflydelse på adgangen til almene boliger i København for personer med ikke-vestlig baggrund – hverken i boligområderne eller i andre dele af byen. Herkomst er ikke et lovligt kriterium, hverken på almindelige ventelister eller i den boligsociale anvisning. Kommunen har ikke hjemmel til at stille krav om anonymiserede boligansøgninger.

Socialområdet

7. **Dansk Muslimsk Union** anbefaler generelt at styrke kendskabet til Borgerrådgiverens diskriminationshotline og klagemuligheder. (ØKF)

   Økonomiforvaltningen har hørt Borgerrådgiveren vedr. høringssvaret. Borgerrådgiveren vil overveje en fremtidig synliggørelse af Borgerrådgiveren og diskriminationshotlinen via plakater i bybilledet på flere sprog.

   Det kan oplyses, at Borgerrådgiveren arbejder på en animeret video om hotlinen til brug for Borgerrådgiverens hjemmeside. En sådan video vil evt. også kunne anvendes i andre sammenhænge, hvor det er relevant med synliggørelse af hotlinen.

Borgerrådgiveren

8. **Vesterbro Lokaludvalg** bemærker, at Borgerrådgiverens klagefunktion i dag fremstår som et individuelt klagespor frem for et aktivt styrings- og læringsredskab, og anbefaler, at erfaringer og data herfra anvendes systematisk på tværs af forvaltninger til at identificere strukturelle mønstre og forebygge diskrimination. (ØKF)

   Økonomiforvaltningen har hørt Borgerrådgiveren vedr. høringssvaret. Borgerrådgiveren har oplyst, at Borgerrådgiveren registrerer viden fra borgerhenvendelser om oplevet diskrimination og løbende har anvendt viden fra klagefunktionen for at kunne bidrage til organisatorisk læring og forebyggelse af strukturel diskrimination. Indsamlingen af viden og erfaringer har dannet udgangspunkt for identifikation af indsatsområder, bl.a. i forhold til Borgerrådgiverens undersøgelser af egen drift.

Det bemærkes, at Borgerrådgiveren modtager et begrænset antal henvendelser vedr. diskrimination, hvilket formentlig hænger sammen med, at andre myndigheder løfter samme opgave, herunder Institut for Menneskerettigheder.