



## Høringsnotat vedr. udkast til Københavns Kommunes Handleplan mod racisme, etnisk diskrimination og hadforbrydelser 2023-2026

### Hørte myndigheder og organisationer

Følgende organisationer har modtaget høringen:

Afro Danish Collective, Als Research, Center for Muslimers Rettigheder i Danmark (CEDA), Danmarks Restauranter og Caféer, Dansk Folkeoplysnings Samråd, Danske Kirkers Råd (herunder Religion & Samfund samt Folkekirkens Migrantsamarbejde), Det Jødiske Samfund, DFUNK - Dansk Flygtningehjælp Ungdom, Din Offentlige Transport (DOT), Fagligt Selskab for Tværkulturel Sygepleje, FH-Hovedstaden, FN-forbundet København, Foreningen Lige Adgang, HORESTA, ICC Greenland, Ilisimasavut, Institut for Menneskerettigheder, Københavns Politi, LGBT Asylum, Mellempfolkeligt Samvirke, Mino Danmark, Retspolitisk Forening, Psykologfagligt Netværk imod Diskrimination, Sabaah, SOS Racisme Danmark, Ungeråd KBH, KOMKAR, Dialog Forum, Amnesty International, Brobyggerne, Courage Institute, Det nationale integrationsråd,  
Ishtar - De etniske rødstrømper, Diversity Works, Amager Vest Lokaludvalg, Amager Øst Lokaludvalg, Bispebjerg Lokaludvalg, Brønshøj-Husum Lokaludvalg, Christianshavns Lokaludvalg, Indre By Lokaludvalg, Kgs. Enghave Lokaludvalg, Nørrebro Lokaludvalg, Valby Lokaludvalg  
Vanløse Lokaludvalg, Vesterbro Lokaludvalg, Østerbro Lokaludvalg.

Herudover har lovforslaget været offentligt tilgængeligt på KK's høringsportal.

Høringsperioden har været fra d. 20.12 2022 - 30.1. 2023.

### Modtagne hørings svar

Der er indkommet hørings svar fra følgende 22 høringsparter:

Afro-Danish Collective, Amager Vest Lokaludvalg, Amnesty International Danmark, Bispebjerg Lokaludvalg, Center for Muslimers Rettigheder i Danmark (CEDA), Dansk Muslim Union, Det nationale integrationsråd, Diversity Works, Indre by lokaludvalg, Institut for Menneskerettigheder, Ilisimasavut, Inuit Circumpolar Council

24-5-2023

Sagsnummer I F2  
2023-4488

Dokumentnummer i F2  
79860

Sagsnummer i eDoc  
2023-0102371

Sagsbehandler  
Morten Casper Rostgaard Spies

Center for Beskæftigelses-,  
Integrations- og Erhvervs politik  
Bernstorffsgade 17  
1577 København V

Greenland (ICC), Kgs. Enghave Lokaludvalg, LGBT-Asylum, Københavns Politi, Mellemløst Samvirke, Nørrebro Lokaludvalg, SOS Racisme, Ungeråd KBH, Valby Lokaludvalg, Qivittoq, Østerbro Lokaludvalg.

### **Bemærkninger til handleplanen**

Nedenstående bemærkninger fra høringssvarene er samlet i "generelle bemærkninger" samt i forhold til handleplanens delafsnit. Under resuméer af bemærkninger og forslag fremgår svar fra den ansvarlige forvaltning.

### **Generelle bemærkninger**

**Afro-Danish Collective** observerer generelt flere positive toner og initiativer, dog giver organisationen udtryk for, at flere initiativer kunne være af mere tvingende karakter, i stedet for hensigtserklæringer. Men alt i alt, støtter Afro-Danish Collective indholdet og ser frem til det videre arbejde.

*Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen* tager Afro-Danish Collectives bemærkninger til efterretning.

**Amager Vest Lokaludvalg** erklærer sin fulde enighed i emnets vigtighed og støtter op om den koncentrerede indsats, Københavns Kommune lægger for dagen i udkastet. Endvidere bemærker udvalget, at handleplanen har for stort fokus på KK's muslimske befolkning samt at der mangler statistik og initiativer om den jødiske, grønlandske og LGBTQI+ befolkning. Endelig bemærkes det, at asiatiske interesseorganisationer bør inddrages i indsatsen samt at anti-asiatisk racisme er underbelyst i handleplanen.

*Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen* bemærker, at det fremgår af handleplanen, at den dækker alle former for racisme mv. - herunder f.eks. antisemitisme og chikane mod Inuit samt har fokus på de særlige "dobbelt"-udfordringer, som fx LGBT+ personer med etnisk minoritetsbaggrund står over for. Handleplanen indeholder initiativer vedr. støtte til Jødisk Informationscenter samt til organisationen Sabaah, som bl.a. har til formål at forebygge, at LGBTQ+ personer med etnisk minoritetsbaggrund udsættes for diskrimination. Forvaltningen finder på den baggrund ikke anledning til at ændre i handleplanen. Hvad angår Amager Vest Lokaludvalgs forslag om at medtage tiltag rettet mod den "grønlandske befolkning" foreslår forvaltningen at tilføje et initiativ om etablering af venskabsbysamarbejde ml. København og Nuuk og herigennem sætte fokus på at styrke københavneres kendskab til Nuuk og tilflyttere til KK, som identificerer sig som Inuit. Tiltaget er tilføjet til handleplanens indsatser, som kan gennemføres, såfremt der opnås finansiering. Desuden er "oprindelige folk" tilføjet, som en

særskilt målgruppe for handleplanen. Endelig er der indsat en henvisning til en rapport fra Institut for Menneskerettigheder om racisme mod personer af asiatisk oprindelse samt en tilføjelse om, at asiatiske interesseorganisationer inddrages i evt. kommende møder i følgegruppen for handleplanen.

**Amnesty International** bemærker, at det fremgår af Rigspolitiets årsrapport vedrørende hadforbrydelser (2021), at størstedelen af hadforbrydelser er lokaliseret i København. Derfor finder Amnesty International Københavns Kommunes handleplan meget relevant. Det bemærkes endvidere, at Amnesty International har haft gode møder med Københavns Kommune om mulige tiltag til handleplanen.

*Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen tager Amnesty Internationals bemærkninger til efterretning.*

**Bispebjerg Lokaludvalg** hilsner den nye handleplan velkommen, men bemærker, at planen i højere grad kan ses som en visionsplan. Endvidere peger lokaludvalget på, at der blandt kvinder med flygtninge og indvandrerbaggrund er en gruppe som mangler helt basale forudsætninger for at blive en del af samfundet og har brug for positiv særbehandling.

*Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen tager Bispebjerg Lokaludvalgs bemærkninger til efterretning. Forvaltningen bemærker, at omfanget af initiativer er besluttet af Borgerrepræsentationen, og at der løbende kan tilføjes yderligere tiltag, såfremt der er politisk flertal for dette. Hvad angår bemærkningen om, at der blandt kvinder med flygtninge og indvandrerbaggrund er en gruppe, som mangler basale forudsætninger for at blive en del af samfundet, henviser forvaltningen til, at denne problemstilling håndteres under Københavns Kommunes integrationsindsats, herunder under kommunens integrationshandleplan, der i 2023 bl.a. indeholder en særlig virksomhedsrettet indsats for kvinder med fokus på helbredsafklaring. Forvaltningen finder på den baggrund ikke anledning til at ændre i handleplanen.*

**Center for Muslimers Rettigheder i Danmark (CEDA) samt Dansk Muslim Union (DMU)** hilser Københavns Kommunes (KK) handleplan mod racisme velkommen og takker for indsatsen. Endvidere stiller CEDA og DMU sig undrede over for KK's fastsættelse af en "så relativ kort høringsfrist, placeret hen over juleferien 2022, hvorfor CEDA og DMU finder dette uhensigtsmæssigt ift. at sikre en større inddragelse af byens borgere og foreninger". CEDA og DMU opfordrer til en forlængelse af høringsfristen.

*Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen tager CEDA's og DMU's bemærkninger til efterretning og bemærker, at mere end 20*

organisationer har fremsendt udførlige svar på høringen. Hertil kommer, at handleplanen er udarbejdet på baggrund af en inddragende proces, hvor der er afholdt workshop for såvel følgegruppe med civilsamfundsorganisationer mv. som københavnere. Det vurderes ikke at være hensigtsmæssigt at forlænge høringsfristen, da det vil forsinke vedtagelsen.

**Det nationale integrationsråd (DNI)** rådet hilser overordnet enhver indsats for at bidrage til bekæmpelsen af racisme, etnisk diskrimination og hadforbrydelser velkommen. Rådet er særligt tilfreds med, at der sættes ind for at mindske diskrimination i nattelivet igennem relancering af "Charter for et fair natteliv".

*Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen tager DNI's bemærkninger til efterretning.*

**Diversity Works** bakker op om handleplanens høje ambitionsniveau og centrale fokusområder, men savner konkrete mål og målsætninger, som sikrer, at man både kan følge implementeringen og udviklingen samt måle effekten af de tiltag, der bliver iværksat på baggrund af handleplanen. Endvidere peger *Diversity Works* på, at der blandt kvinder med flygtninge og indvandrerbaggrund er en gruppe som mangler helt basale forudsætninger for at blive en del af samfundet og har brug for positiv særbehandling.

*Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen tager Diversity Works bemærkninger til efterretning. Det vil blive efterstræbt, at der opstilles konkrete mål på indsatsniveau ligesom det fremgår af handleplanen, at en status årligt vil blive behandlet i referencegruppens fagudvalg og efterfølgende blive forelagt for Borgerrepræsentationen. Hvad angår bemærkningen om, at der blandt kvinder med flygtninge og indvandrerbaggrund er en gruppe, som mangler basale forudsætninger for at blive en del af samfundet, henviser forvaltningen til, at denne problemstilling håndteres under Københavns Kommunes integrationsindsats, herunder under kommunens integrationshandleplan, der i 2023 bl.a. indeholder en særlig virksomhedsrettet indsats for kvinder med fokus på helbredsafklaring. Forvaltningen finder på den baggrund ikke anledning til at ændre i handleplanen.*

**Indre By Lokaludvalg** foreslår, at man giver bedre tid til en debat om handleplanen, og at man gør mere ud af at inkludere borgerne for på den måde at skabe ejerskab til handleplanen. Endelig bemærker udvalget, at det foreliggende udkast til handleplan er uambitiøst, og at der burde være en evaluering af, hvad tidligere handleplaner har ført til. Evalueringen kunne være udgangspunktet for den nye handleplan.

*Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen* tager lokaludvalgets bemærkninger til efterretning og har præciseret, at handleplanen bygger videre på tidligere tiltag, herunder Københavns Kommunes "Handleplan mod diskrimination 2016". Desuden bemærker forvaltningen, at mere end 20 aktører har fremsendt svar på høringen. Hertil kommer, at handleplanen er udarbejdet på baggrund af en inddragende proces, hvor der er afholdt workshop for såvel følgegruppe med civilsamfundsorganisationer mv. som københavnere. Det vurderes på nuværende tidspunkt ikke at være hensigtsmæssigt at afsætte mere tid til debat om handleplanen, da det vil forsinke vedtagelsen.

**Institut for Menneskerettigheder** finder det positivt, at en enstemmig Borgerrepræsentation i Københavns Kommune har besluttet, at København skal have en ny handleplan mod racisme, diskrimination og hadforbrydelser. Det er afgørende, at København som landets hovedstad og med en stor andel af etniske minoriteter går foran i kampen mod netop racisme og diskrimination og i det lys er det stærkt prisværdigt, at der nu kommer en handlingsplan for de kommende år. Derudover finder instituttet det rosværdigt, at handleplanen er udviklet i tæt samarbejde med det københavnske civilsamfund og andre interessenter på området – herunder instituttet selv – samt med modtagelsen af bidrag fra kommunens borgere. Endelig peger instituttet på, at der kan være behov for at udbrede handleplanen, herunder at medtage socialområdet.

*Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen* tager *Institut for Menneskerettigheder*'s bemærkninger til efterretning og har rettet henvendelse til Socialforvaltningen, som har bidraget med et afsnit om "Socialområdet" i handleplanen.

**Ilisimasavut og Inuit Circumpolar Council Greenland (ICC)** udtrykker skuffelse over Københavns Kommunes udkast til handleplan mod racisme, etnisk diskrimination og hadforbrydelser. Der peges bl.a. på, at Inuit nævnes én gang og at Inuit ikke skelnes som "oprindelige folk" i forhold til "etniske minoriteter".

*Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen* tager *Ilisimasavuts* og *Inuit Circumpolar Council Greenlands (ICC)* kommentarer til efterretning og bemærker, at det fremgår af handleplanen at den dækker alle former for racisme. Forvaltningen har tilføjet, at beskyttelsen mod racisme også gælder oprindelige folk.

**Kgs. Enghave Lokaludvalg** finder, at det er en god handlingsplan, der forholder sig til den strukturelle racisme i København. Kgs. Enghave Lokaludvalg vil gerne inddrages i lokale tiltag mod racisme, etnisk diskrimination og hadforbrydelser i Sydhavnen.

*Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen* tager lokaludvalgets bemærkninger til efterretning og vil inddrage udvalget i evt. lokale tiltag i området.

**LGBT Asylum** bemærker, at handleplanens fokusområder beskriver de problemstillinger, *LGBT Asylums* målgruppe af LGBT+ asylansøgere og flygtninge oplever. *LGBT Asylum* bemærker endvidere, at organisationen arbejder med at forebygge og håndtere diskrimination og herigennem understøtter handleplanens formål bl.a. i forhold til fokusområderne arbejdsmarkedet, foreningslivet og det offentlige rum.

*Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen* tager *LGBT Asylums* bemærkninger til efterretning.

**Mellemfolkeligt Samvirke (MS)** anerkender "det gode initiativ med handleplanen samt det store arbejde bag udkastet" og sætter pris "en inddragende proces" samt at handleplanen "nævner flere områder i samfundet, såsom arbejdsmarked mm. hvor der skal gøres en indsats". Samtidig anbefaler MS, at KK lader sig inspirere af en handleplan mod racisme udarbejdet af civilsamfundet, og at der afsættes yderligere midler til flere initiativer både i og efter 2023.

*Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen* tager MS' bemærkninger til efterretning og bemærker, at evt. yderligere midler til handleplanen beror på kommende budgetforhandlinger.

**Nørrebro Lokaludvalg** bifalder, at København får en handleplan mod racisme, etnisk diskrimination og hadforbrydelser. Udvalget anbefaler, at det vil være hensigtsmæssigt, at der opstilles konkrete mål for fokusområder og tiltag, således at det ville være muligt at følge udviklingen og implementeringen af handleplanen.

*Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen* tager *Nørrebro Lokaludvalgs* bemærkninger til efterretning. Det vil blive efterstræbt, at der opstilles konkrete mål på indsatsniveau, ligesom det fremgår af handleplanen, at en status årligt vil blive behandlet i referencegruppens fagudvalg og efterfølgende vil blive forelagt for Borgerrepræsentationen.

**Qivittoq** anbefaler, at handleplanen har fokus på Inuit og deres rettigheder herunder efterlevelsen af ILO-konvention nr. 169 vedrørende oprindelige folk og stammefolk samt FN's Deklaration om Oprindelige Folks Rettigheder (UNDRIP)

*Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen* har tilføjet nævnte konvention og deklARATION til handleplanens retlige grundlag samt tilføjet "oprindelige folk" som en specifik målgruppe for handleplanen.

**SOS Racisme** bemærker, at organisationen er "meget taknemmelig for, at Københavns Kommune har vedtaget og udarbejdet et udkast til en handleplan mod racisme". Organisationen udtrykker også glæde over den "måde, processen er gennemført på" og "kunne ønske at man på landsplan havde været lige så langt fremme som København". I den forbindelse anmoder organisationen Borgerrepræsentationen om at presse på for, at der kommer en national handlingsplan mod racisme, som vedtaget af Folketinget før valget i 2022. SOS Racisme foreslår endvidere, at Borgerrådgiveren tilbyder at skrive anmeldelser på vegne af københavnere, som fx ønsker at klage til Ligebehandlingsnævnet mv.

*Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen* tager SOS Racismes bemærkninger til efterretning og kan oplyse, at forvaltningen har rettet henvendelse til Justitsministeriet, som har meddelt, at der arbejdes videre med den nationale handlingsplan mod racisme som forventes lanceret i løbet af 2023. Hvad angår forslag om Borgerrådgiveren bemærker forvaltningen, at Københavns Kommune på hjemmesiden [www.kk.dk/diskrimination](http://www.kk.dk/diskrimination) oplyser om at Institut for Menneskerettigheder med "Diskriminationslinjen" tilbyder juridisk rådgivning samt hjælper borgere med at skrive klager og om nødvendigt fører sager for borgere ved Ligebehandlingsnævnet. På den baggrund finder forvaltningen det mest hensigtsmæssigt fortsat at henvise københavnere, som har brug for hjælp med at klage til Ligebehandlingsnævnet, til Institut for Menneskerettigheder, idet Borgerrådgiveren fortsat er et supplement dertil, herunder med særligt fokus på kommunale forhold.

**Ungeråd KBH** giver udtryk for, at rådet helt generelt synes, at det er en rigtig god handleplan, der kommer bredt rundt om de forskellige sektorer, herunder uddannelse, sundhed og foreningsliv. Rådet udtrykker imidlertid kritik af, at det fremgår, at KK som "landets hovedstad" og "største arbejdsplads" går forrest. Ungerådet bemærker, at alle kommuner bør modvirke diskrimination.

*Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen* tager Ungerådets bemærkninger til efterretning, men finder ikke anledning til at ændre i teksten. Der henvises til, at forvaltningen ikke er bekendt med at andre kommuner i landet har vedtaget en særskilt handleplan mod diskrimination.

**Valby Lokaludvalg** giver udtryk for, at udvalget sætter stor pris på det grundige arbejde, der er udført og ser mange gode tiltag i materialet, herunder at der er blevet præsenteret konkrete indsatser for 2023. Udvalget foreslår, at det overvejes om indsatser rettet mod borgere med muslimsk baggrund bør prioriteres med samme økonomi som indsatser, der er rettet mod jøder. Der henvises til, at der er en lille overvægt af hadforbrydelser mod muslimer (45%) i forhold til jøder (41%)

*Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen* tager udvalgets bemærkninger til efterretning og har tilføjet forslaget om en indsats rettet borgere med muslimsk baggrund til handleplanens indsatser, som kan gennemføres, såfremt der opnås finansiering.

**Østerbro Lokaludvalg** hilser handleplanen velkommen og bemærker, at det er en kendt sag, at der findes strukturel racisme i Danmark. Udvalget finder intentionerne i handleplanen gode, men savner, at planen foldes endnu mere ud med konkrete initiativer. Udvalget anbefaler, at KK lader sig inspirere af en handleplan mod racisme udarbejdet af civilsamfundet samt benytter betegnelsen "etnisk dansk oprindelse" i stedet for den nuværende "dansk oprindelse".

*Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen* tager udvalgets bemærkning til efterretning og har tilpasset handleplanen så betegnelsen "etnisk dansk oprindelse" benyttes. Forvaltningen bemærker endvidere, at den nævnte handleplan fra civilsamfundet har været benyttet i arbejdet med udkastet til Københavns Kommunes handleplan.

#### **Bemærkninger til "Forord, indledning, målgruppe, fokusområder, tidsramme og begrebsafklaring" samt tværgående forslag.**

**Amnesty International** anbefaler, at et intersektionelt perspektiv fortsat inddrages i den videre udformning af handleplanen, da mennesker af disse målgrupper typisk har dobbelt-udfordringer, der interagerer på flere niveauer og ofte på samme tid, hvilket bidrager til systematisk uretfærdighed og social ulighed.

*Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen* bemærker, at det fremgår af handleplanen, at multipel diskrimination er inden for handleplanens genstandsfelt. Det er præciseret, at der ved implementering af handleplanen vil være fokus på problemstillinger med "dobbelt-udfordringer", som fx LGBT+ personer med etnisk minoritetsbaggrund står over for.

**Center for Muslimers Rettigheder i Danmark (CEDA) samt Dansk Muslim Union (DMU)** finder det særligt bekymrende, at KK anvender begrebet "omvendt racisme" i nærværende udkast til handleplan. Det anføres, at begrebet er med til at opretholde et ulige magtforhold mellem majoritet og minoriserede borgere og "ignorerer den strukturelle racisme, der forfordeler majoritetsbefolkningen over minoriserede. Det bemærkes endvidere, at KK bør redegøre for implementering af handleplanens initiativer samt muligheden for introduktion af nye initiativer efter udløbet af handleplanens tidsramme.



*Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen* bemærker, at begrebet "omvendt racisme" er udeladt af handleplanen, og at det i stedet fremgår, at handleplanen dækker alle former for racisme mv. herunder racisme rettet mod personer med majoritetsbaggrund. Afgrænsningen tager udgangspunkt i dansk lovgivning, hvoraf det følger, 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). Forvaltningen finder på den baggrund ikke anledning til at ændre i handleplanen. Hvad angår forslag om tiltag til sikring af handleplanens initiativer efter udløbet af handleplanens tidsramme er det præciseret, at handleplanens tidsramme kan forlænges efter beslutning i Borgerrepræsentationen.

**Diversity Works** finder det "særdeles afgørende", at handleplanen forholder sig til kompleksiteten i forhold til dobbeltudfordringer, som fx LGBT+ personer med minoritetsetnisk baggrund oplever. *LGBT Asylum* bemærker også med tilfredshed, at handleplanen har særligt fokus på multipel diskrimination.

*Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen* bemærker, at det fremgår af handleplanen, at multipel diskrimination er inden for handleplanens genstandsfelt. Det er præciseret, at der ved implementering af handleplanen vil være fokus på problemstillinger med "dobbeltudfordringer", som fx LGBT+ personer med etnisk minoritetsbaggrund står over for.

**Ilisimasavut og Inuit Circumpolar Council Greenland (ICC)** anbefaler,

- 1) at ILO-konvention nr. 169 af 28. juni 1989 vedrørende Oprindelige Folk og Stammefolk samt FN's Deklaration om Oprindelige Folks Rettigheder (UNDRIP) tilføjes til handleplanens retlige grundlag. Endvidere anbefales det, at der skelnes mellem "oprindelige folk" og "etniske minoriteter".
- 2) at der stilles "øremærkede midler til rådighed til oprindelige folks foreninger, organisationer, projekter, oprindelig kunst, viden om Inuit, kultur, healing og wellness aktiviteter mv."
- 3) at der tilvejebringes "informationer om racisme, diskrimination og hadforbrydelser mod Inuit på lige fod med andre etniske minoriteter."
- 4) at "Inuit får lige adgang til ligestillet støtte og vejledning samt integrationsmuligheder som 'etniske minoriteter' ved ankomst til Danmark. At Inuit i Danmark har lige adgang til deres særlige rettigheder som oprindelige folk."
- 5) at "forældrekompetence-undersøgelser og andre psykologiske tests der ikke er tilpasset inuit og heller ikke lavet af inuit selv og ikke bliver ført af inuit gjort ugyldige, da de har store konsekvenser for Inuit i Danmark".

*Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen* har tilføjet nævnte konvention og deklARATION til handleplanens retlige grundlag samt tilføjet "oprindelige folk" som en specifik målgruppe for handleplanen. Forvaltningen vurderer samtidig, at evt. øremærkede midler som stilles til rådighed under handleplanen, skal have fokus på at forebygge racisme mv. Forvaltningen har på den baggrund tilføjet et initiativ om "Informationsindsats til forebyggelse af racisme, diskrimination og hadforbrydelser mod inuit", som kan gennemføres, såfremt der opnås finansiering. . Forvaltningen tager forslaget om at "tilvejebringe informationer om racisme mv. mod Inuit" til efterretning og har præciseret i handleplanen, at evt. kommende medborgerskabsundersøgelser har fokus på Inuit som særskilt målgruppe. Desuden bemærkes det, at bl.a. grønlandere over 18 år, der ikke behersker det danske sprog i et sådant omfang, at de kan fungere i det danske samfund, er omfattet af Lov om danskuddannelse til voksne udlændinge m.fl. Således har Inuit lige adgang til danskuddannelse, som udover beskæftigelsesrettede tilbud, er det centrale integrationstiltag rettet mod nyankomne udlændinge. Hvad angår sikring af inuits rettigheder som oprindelige folk henvises til, at ILO-konvention nr. 169 vedrørende oprindelige folk og stammefolk samt FN's Deklaration om Oprindelige Folks Rettigheder (UNDRIP) er tilføjet til handleplanens retlige grundlag, ligesom "oprindelige folk" som en specifik målgruppe for handleplanen. Endelig bemærkes det, at Socialforvaltningen har bidraget med et afsnit om "Socialområdet" i handleplanen, som adresserer spørgsmål om forældrekompetenceundersøgelser.

**LGBT Asylum** anbefaler, at der afsættes 0.3 mio. årligt til etablering af et værested for LGBT+ flygtninge i København, hvor der kan gennemføres tiltag og aktiviteter, som medvirker til at understøtte handleplanens formål.

*Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen* har tilføjet forslaget til handleplanens indsats, som kan gennemføres, såfremt der opnås finansiering.

**Institut for Menneskerettigheder** anbefaler, at den nævnte "tilbagevendende medborgerskabsundersøgelse" prioriteres og gennemføres i 2023, og at særligt de dele af undersøgelsen som omhandler diskrimination, racisme og hadforbrydelser i højere grad foldes ud i undersøgelsen.

*Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen* vil have fokus på, at indsatsen gennemføres og udfoldes med fokus på racisme, etnisk diskrimination og hadforbrydelser såfremt der opnås finansiering i forbindelse med kommende budgetforhandlinger.

**Mellemfolkeligt Samvirke (MS)** bemærker, at "det manglende fokus på Inuit borgere er et blindspot for kommunen" og opfordrer til, at der hentes inspiration fra hørings svar fra *Ilisimasavut* og *ICC Greenland*. Desuden savner MS oplysninger om, hvordan handleplanen vil nå ud til de mest udsatte (fx uregistrerede hjemløse migranter, menneskehandlede og LGBT+ asylansøgere) og sikre at de bliver oplyste om rettigheder og initiativer på eget sprog. Hertil kommer, at MS opfordrer til en styrket monitorering med inddragelse af følgegruppen, opsætning af mål og milepæle for implementering af handleplanen samt succeskriterier og visioner for hvordan et racismefrit København kan realiseres. MS anbefaler desuden, at der findes finansiering til "etablering af aktivitetspulje til støtte af civilsamfundsaktiviteter" samt til "faste møder i følgegruppen"

*Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen* bemærker, at der er foretaget en række tilpasninger på baggrund af hørings svar fra *Ilisimasavut* og *ICC Greenland*. Københavns Kommune henviser via hjemmesiden [kk.dk/diskrimination](http://kk.dk/diskrimination) til Institut for Menneskerettigheders ligebehandlingsrådgivning, som tilbyder information om retten til ikke-diskrimination på en række fremmedsprog. Der er aktuelt ikke planer om at gennemføre øvrige tiltag på flere sprog. Endelig kan forvaltningen oplyse, at det vil blive efterstræbt, at der opstilles konkrete mål på indsatsniveau, ligesom det fremgår af handleplanen, at en status årligt vil blive behandlet i referencegruppens fagudvalg og efterfølgende vil blive forelagt for Borgerrepræsentationen.

**SOS Racisme** bemærker, at organisationen er helt enige i de forudsætninger, værdier og formål, der er nævnt i forord og Indledning. *SOS Racisme* er endvidere enig i afgrænsningen fsva. dobbelt-diskrimination og multiple diskriminationsårsager. *SOS Racisme* anbefaler desuden, at der findes finansiering til "etablering af aktivitetspulje til støtte af civilsamfundsaktiviteter" samt til "faste møder i følgegruppen". Endvidere foreslås, at den nævnte "Kampagne mod racisme, diskrimination og hadforbrydelser" prioriteres og kobles til relevante begivenheder eller til mærkedage. Endelig erklærer *SOS Racisme* sig enig i forslaget om "Opkvalificering af ansatte i nattelivet og offentlig transport". Organisationens peger på, at der i forlængelse heraf evt. kan gennemføres sparingsmøder ml. Københavns Politi, Københavns Kommune, organisationer fra følgegruppen og tog- og busselskaber.

*Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen* bemærker, at realisering beror af de nævnte initiativer på kommende budgetforhandlinger. Såfremt den nævnte kampagne realiseres, forventer forvaltningen at inddrage de foreslåede aktører.

**Ungeråd KBH** bemærker at der "mangler opfølgning på hvad der helt præcis kommer til at ske efter gennemførelsen af handleplanen". Rådet

giver udtryk for et ønske om "inddragelse igennem hele processen", så rådet kan understøtte en forandring.

*Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen* bemærker, at der vil blive gennemført opfølgning i form af faste møder i følgegruppen, såfremt initiativet prioriteres under kommende budgetforhandlinger.

### **Arbejdsmarkedet**

**Amnesty International og, SOS Racisme og Østerbro** Lokaludvalg anbefaler anonymisering af ansøgers køn, alder og etniske herkomst i ansættelsesprocesser.

*Økonomiforvaltningen (ØKF)* bemærker, at der på det danske marked kun er en enkelt leverandør, som har udviklet en løsning til sløring af data, som kan anvendes til at vurdere, hvor godt et givet CV matcher et givet jobopslag. ØKF vurderer imidlertid, at løsningen ikke er moden til at kunne bruges i KK, idet løsningen indtil nu kun har været anvendt i mindre omfang. Forvaltningen følger dog udviklingen i markedet tæt og orienterer løbende ØU om status.

**Center for Muslimers Rettigheder i Danmark (CEDA)** anbefaler, at fokus på at modvirke diskrimination på arbejdsmarkedet bør omfatte samtlige led af ansættelsen og ikke afgrænses til ansættelsesprocessen.

*Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen* har præciseret teksten i handleplanen, så det fremgår, at fokus er på at modvirke diskrimination i alle led af ansættelsen.

**Ilisimasavut og Inuit Circumpolar Council Greenland (ICC)** anbefaler, at der udarbejdes et særskilt uddannelses- og beskæftigelsesprogram for oprindelige folk i partnerskab med oprindelige folk. Der henvises til en undersøgelse fra VIVE (2018) som viser, at 33 % af alle grønlandere eller oprindelige Inuit i Danmark er i beskæftigelse. Desuden anbefales det, at Inuit tilføjes til to eksempler på forskelsbehandling på arbejdsmarkedet i København (ændringsforslag markeret med understregning):

1. "Der kan være københavnere, som bærer tørklæde eller har et inuit-, mellemøstlig- eller afrikansk navn, som skal sende langt flere jobansøgninger end deres venner med dansk oprindelse for at blive inviteret til en jobsamtale.
2. "Og endelig er der eksempler på, at københavnere med oprindelig- og minoritetsbaggrund har vanskeligere ved at opnå den placering i stillingshierarkiet, som deres kvalifikationer og anciennitet ellers lægger op til."

*Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen* bemærker, at de to eksempler tager udgangspunkt i konkrete undersøgelser, som ikke særskilt har inddraget oprindelige folk. På den baggrund finder

forvaltningen ikke anledning til at ændre i handleplanen, men henviser til, at forvaltningen fremadrettet vil have fokus på at inddrage oprindelige folk ved tilvejebringelse af ny data.

**Institut for Menneskerettigheder** anbefaler, at KK overvejer, om der kan indgå mere konkrete initiativer og målsætninger for bekæmpelsen af diskrimination og racisme på kommunens arbejdspladser. Det kan f.eks. være overvejelser om ansættelsesprocedure, ansattes oplevelser i mødet med eksterne aktører mv.

*Økonomiforvaltningen* tager anbefalingerne til efterretning og har udfoldet beskrivelsen af indsatser i handleplanen, som netop forebygger diskrimination i forbindelse med ansættelsesprocedure og tilvejebringer viden om medarbejderes evt. oplevelse af racisme og etnisk diskrimination som led i deres arbejde

**SOS Racisme** støtter de fire indsatser, som gennemføres under fokusområdet "arbejdsmarkedet". SOS Racisme gør desuden opmærksom på, at spørgsmål i elektroniske ansøgningsformularer om statsborgerskab bør udelades.

*Økonomiforvaltningen* tager SOS Racismes bemærkninger til efterretning og bemærker, at spørgsmål om ansøgers statsborgerskab har betydning for, om der skal indhentes en arbejdstilladelse. På den baggrund finder forvaltningen ikke anledning til at ændre i praksis.

**Valby Lokaludvalg** bemærker, at der i teksten om ansættelse og interne procedurer for KK som arbejdsplads ikke bliver taget stilling til aldersdiskrimination. Det mener udvalget, er en skam.

*Økonomiforvaltningen* tager lokaludvalgets bemærkninger til efterretning og anfører, at aldersdiskrimination ikke isoleret set er i fokus i denne handleplan. Forvaltningen finder på den baggrund ikke anledning til at ændre i handleplanen. I det oplysnings- og uddannelsesmateriale vedrørende håndtering af ubevidste bias, som er en af handleplanens indsatser, gøres dog bl.a. også opmærksom på aldersrelaterede stereotyper og fordomme i rekruttering.

### **Boligmarkedet**

**Ilisimasavut og Inuit Circumpolar Council Greenland (ICC)** bemærker, at Københavns Kommune "tilsidesætter oprindelse folks rettigheder på boligmarkedet", idet gruppen ikke specifikt er nævnt, ligesom der henvises til en undersøgelse foretaget af Ankestyrelsen, som alene havde fokus på etniske minoriteter.

*Teknik- og Miljøforvaltningen* har præciseret teksten i handleplanen, så det fremgår, at der vil være fokus på alle former for etnisk diskrimination, herunder diskrimination mod etniske minoriteter og oprindelige folk (inuit).

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

**Amnesty International** anbefaler forsøg med civilpoliti i nattelivet, der trænes i at håndtere og identificere diskrimination.

*Kultur- og Fritidsforvaltningen* tager anbefalingen til efterretning og foreslår, at kommunens natteværter løbende kan opkvalificeres til at kunne vejlede og støtte borgere, som oplever diskrimination i nattelivet. Tiltaget er tilføjet til handleplanens indsatser, som med ny finansiering kan gennemføres.

**Det nationale integrationsråd** foreslår, at alkoholbevillingen fratages beværtninger, som diskriminerer i adgangskontrollen, samt at der indføres en smiley-ordning i stil med fødevarekontrollen.

*Kultur- og Fritidsforvaltningen* noterer sig *DNI's* bemærkninger, idet forvaltningen skal bemærke, at der er tale om forslag til ændring af national lovgivning. Forvaltningen finder på den baggrund ikke anledning til at ændre i handleplanen

**Københavns Politi** foreslår at politikredsen inddrages i arbejdet med implementering af indsatsen 'Relancering af Charter for et fair natteliv (Oslo-model mod diskrimination) og understøttelse af Københavns Nattelivsudvalgs opgaver' således at tiltaget koordineres med politikredsens indsats "Trygt Natteliv".

*Kultur- og Fritidsforvaltningen* tager *Københavns Politis* bemærkninger til efterretning og vil gå i dialog med politiet om arbejdet med Charter for et Fair Natteliv.

**Københavns Politi** vil gerne stå til rådighed og indgå i et samarbejde med Københavns Kommune, såfremt der gennemføres en 'Kampagne om forebyggelse af racisme, diskrimination og hadforbrydelser'. Politikredsen oplyser, at den løbende monitorer hadforbrydelser for at indsamle og udbrede viden herom i bl.a. forebyggende øjemed.

*Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen* kvitterer for tilbuddet og vil inddrage politikredsen, såfremt der opnås finansiering til den nævnte kampagne.

**SOS Racisme** bemærker, at organisationen "ikke kan se nogen mening med de anførte indsatser" og anfører, at det "er det eneste punkt i handleplanen, hvor organisationen er uenig". Desuden anbefaler organisationen, at kommunen undlader at gennemføre indsatser i samarbejde med brancheorganisationerne Horesta og DRC. Endvidere peger SOS Racisme på, at "nattelivsudvalgets opgaver reelt ikke noget at gøre med diskrimination af minoritetsdanskere i nattelivet at gøre"

hvorfor det ikke bør nævnes i en handleplan mod racisme, men at "pengene kunne tages fra en anden kasse".

*Kultur- og Fritidsforvaltningen* tager SOS Racismes bemærkninger til efterretning og bemærker, at finansiering til de nævnte initiativer er prioriteret særskilt af Borgerrepræsentationen i forbindelse med Budget 2023 og således ikke er taget fra en ramme afsat til denne handleplan. Brancheorganisationerne har en central rolle i at medvirke til at fremme et natteliv uden diskrimination. På den baggrund vil kommunen fortsat indgå i dialog med Horesta og DRC.

### **Foreningslivet**

**Ilisimasavut og Inuit Circumpolar Council Greenland (ICC)** anbefaler, at der bliver varetaget Inuit-tilpassede kulturelle aktiviteter for oprindelige folk, samt at oprindelige folk også nævnes i teksten.

*Kultur- og Fritidsforvaltningen* har præciseret teksten i handleplanen, så det fremgår, at KK vil have fokus på, at foreningslivet er tilgængeligt for alle københavnere, herunder københavnere med etnisk minoritetsbaggrund og Inuit, som ikke må begrænses af diskrimination.

**Nørrebro Lokaludvalg** anbefaler, at handleplanens fokus på inddragelse af foreningsliv og civilsamfund bør opprioriteres. Der henvises til VIVEs Fællesskabsmåling (dec. 2022), som viser, at 3 ud af 10 af de borgere, der er mest marginaliserede har etnisk minoritetsbaggrund.

*Kultur- og Fritidsforvaltningen* tager anbefalingen til efterretning og bemærker, at der i handleplanen indgår et initiativ med "Model med indgåelse af partnerskaber med udvalgte foreninger, der arbejder med forebyggelse af diskrimination, racisme og hadforbrydelser". Indsatsen gennemføres, såfremt der opnås finansiering.

**SOS Racisme** anbefaler, at Københavns Kommune opretter aktiviteter til beboere med børn i omdannelsesområder som Mjølnerparken. Det anføres, at beboerne "reelt er frataget deres tidligere muligheder på grund af racediskriminerende lovgivning".

*Kultur- og Fritidsforvaltningen* tager anbefalingen til efterretning og bemærker, at Københavns Kommune arbejder systematisk med at inddrage børn og unge i de udsatte byområder i et aktivt kultur- og fritidsliv. Dette gøres bl.a. ved at afholde gratis FerieCamps i alle de store skoleferier, hvor børn og unge møder lokale foreninger og kulturtilbud, ved at fritidsguide børn og unge der har brug for hjælp til at finde over i

kultur- og fritidslivet, ved at tilbyde kontingentstøtte til børn og unge under 18 år og ved at etablere samarbejder mellem idrætsforeninger og daginstitutioner/KKFO'er i indsatsen Aktive Børn i Forening, samt ved at yde økonomisk tilskud til foreninger til sikring af god modtagelse og fastholdelse via Sociale Partnerskaber. Med projektet "Brobold" samarbejder forvaltningen endvidere med tre lokale fodboldklubber om at opgradere mindre idrætsfaciliteter i udsatte boligområder og lave aktiviteter for især mindre børn tæt på deres bopæl. Under "Brobold" er der bl.a. aktiviteter tæt på Mjølnerparken i samarbejde med Nørrebro United. Forvaltningen finder på den baggrund ikke anledning til at ændre i handleplanen.

### **Sundhedsområdet**

#### ***Ilisimasavut og Inuit Circumpolar Council Greenland (ICC) anbefaler:***

- 1) at Københavns Kommunes egen Børnesundhedsprofil fremadrettet inddrager forhold om børn med Inuit-baggrund.
- 2) Københavns Kommune sikrer, at Inuit kan opretholde "kulturelle madtraditioner, kulturelle medicin samt vores oprindelige måde at praktisere vores oprindelige healings kultur for at vi som folk kan opretholde vores sundhed så vi kan sikre os et bedre og retfærdigt sundhedstilbud. Så vi kan få adgang til vores egen mad, adgang til medicin indenfor kommunen".
- 3) at der i Københavns Kommunes kommende trivselsundersøgelse i 2023 sættes fokus på "Inuits ve og vel i kommunen".

*Sundheds- og omsorgsforvaltningen (SUF)* tager anbefalingerne til efterretning og bemærker, at Københavns Kommunes Børnesundhedsprofil i 2023 planlægges gennemført med cpr-numre, hvilket øger mulighederne for ulighedsanalyser og gør det muligt at koble børnenes selvrapporterede besvarelser med registeroplysninger om forældrebaggrund o.a., som kan have relevant betydning for børnenes trivsel og sundhedsadfærd.

SUF bemærker endvidere, at forvaltningen altid søger at arbejde inkluderende og rummeligt, også når det gælder kulturelle traditioner i mødet med sundhedsvæsenet og de kommunale tilbud, herunder på madområdet. SUF har etableret Etnisk Ressourceteam, som har til formål at fremme dialogen og forståelsen mellem kommunen og borgeren, så alle borgere sikres den rette hjælp uanset baggrund. Teamet råder over 40 sprog/dialekter og har en bred forståelse for og indsigt i forskellige kulturer. Det er imidlertid endnu ikke lykket at rekruttere medarbejdere med inuitbaggrund til teamet.



Endelig bemærker SUF, at der i kommunens trivselsundersøgelse i 2023 er indarbejdet et spørgsmål om oplevet racisme og diskrimination for at sikre at der arbejdes med at nedbringe alle medarbejderes oplevelse af racisme og diskrimination, uanset medarbejdernes baggrund.

**SOS Racisme** udtrykker tilfredshed med, at Sundhedsforvaltningen vil bekæmpe racisme på arbejdspladsen og foreslår, at KK medvirker til at få tolkeloven afskaffet – eller stille gratis tolkebistand til rådighed i sundhedsvæsenet også til folk, der har boet i Danmark i mere end 3 år.

*Sundheds- og omsorgsforvaltningen* tager *SOS Racismes* forslag til efterretning og bemærker, at spørgsmål om ændring af tolkeloven vurderes at være uden for formålet med handleplanen, som har fokus på tiltag inden for Københavns Kommunes ressort.

### **Uddannelsessektoren**

**Amnesty International** anbefaler fokus på samarbejde med uddannelser, hvor repræsentation i undervisningspensum er mangelfuld fx på medicinuddannelsen. Endvidere anbefales fokus på samarbejde med uddannelser, hvor der berettes om systematisk diskrimination (der henvises til artikel om Københavns Universitet).

*Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen* tager anbefalingen til efterretning og bemærker, at spørgsmål om indhold i undervisningspensum ligger uden for kommunens ressort. Københavns Kommune tilbyder imidlertid konceptet "En by af talenter" til private og offentlige virksomheder (herunder uddannelsesinstitutioner), som ønsker større indsigt i forskellige typer bias og konkrete værktøjer til at arbejde henimod en mere inkluderende kultur.

**Center for Muslimers Rettigheder i Danmark (CEDA) samt Dansk Muslim Union (DMU)** anbefaler, at handleplanen indeholder konkrete tiltag med fokus på antiracistisk pædagogik samt at det sikres, at KK's tilbud om modersmålsundervisning ikke begrænses til "visse grupper".

Børne- og Ungdomsforvaltningen bemærker, at handleplanen indeholder et tiltag med fokus på diskrimination og bias blandt lærere på københavnske grundskoler, som gennemføres, hvis der opnås finansiering. Tilbud om modersmålsundervisning i Københavns Kommune er ikke begrænset til "visse grupper". Alle børn i 0.-9. klasse med bopæl i kommunen, som har et andet modersmål end dansk, kan modtage modersmålsundervisning. Jf. "Bekendtgørelse om folkeskolens modersmålsundervisning" oprettes der hold, når minimum tolv elever ønsker undervisning i det pågældende sprog, og

der kan tilknyttes en kvalificeret lærer eller andet undervisende personale. Forvaltningen finder på denne baggrund ikke anledning til at ændre i handleplanen.

**Ilisimasavut og Inuit Circumpolar Council Greenland (ICC)** påpeger, at personer med oprindelig Inuit-baggrund ikke er repræsenteret i den forskning og de undersøgelser, som beskrives i handleplanen, og at der derfor er ulighed i de anbefalinger, som fremlægges. *Ilisimasavut* og ICC anbefaler, at der sikres modersmålsundervisning på oprindelige Inuit-sprog samt evt. online undervisning på nationalt plan. Kravet for antal elever for oprettelse af en Inuit (grønlandsk) modersmålsklasse skal sænkes. *Ilisimasavut* og ICC anbefaler desuden, at undervisning om alt vedr. oprindelige folks rettigheder bør iværksættes. *Qivittoq* bemærker, at Inuit ikke får modersmålsundervisning, og at børnene derfor mister deres sprog.

*Børne- og Ungdomsforvaltningen* bemærker, at de foreslåede indsatser i handleplanen har til hensigt at styrke folkeskolens muligheder for at mindske og forebygge racisme og diskrimination generelt. Det bemærkes desuden, at forhold vedr. undervisning på nationalt plan ligger uden for kommunens ansvarsområde, og at undervisning om bl.a. oprindelige folks rettigheder typisk indgår i almenundervisningen i folkeskolen. Alle børn i 0.-9. klasse med bopæl i Københavns Kommune, som har et andet modersmål end dansk, kan modtage modersmålsundervisning. Jf. "Bekendtgørelse om folkeskolens modersmålsundervisning" oprettes hold, når minimum tolv elever ønsker undervisning i det pågældende sprog, og der kan tilknyttes en kvalificeret lærer eller andet undervisende personale. Forvaltningen vurderer, at der er bedst mulighed for at sikre ligebehandling på tværs af sproggrupper, når anvisningerne i bekendtgørelsen følges. Forvaltningen finder ikke anledning til at ændre i handleplanen.

**Institut for Menneskerettigheder** anbefaler, at kommunen igangsætter indsatser til tidlig forebyggelse af racistiske holdninger i grundskoler, ungdomsskoler og ungdomsuddannelser f.eks. gennem oplysning, oplæg og dialogspil. *Institut for Menneskerettigheder* bemærker desuden vigtigheden i at have et løbende fokus på at mindske den sociale og etniske opdeling af københavnske skoler, idet opdelt skoler kan medføre, at etniske minoritetsbørn forskelsbehandles med lavere fagligt niveau og demokratisk sammenhængskraft som følge.

*Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen* bemærker, at forvaltningen har indgået et samarbejde med foreningen Brobyggerne, som har leveret såkaldte brobyggerspil til alle skoler, fritidsklubber og UngeVærker (kommunale ungdomstilbud for unge op til 18 år) i Københavns Kommune. Spillet skal hjælpe eleverne med at sætte ord på svære samtaler og derigennem bidrage til at skabe forståelighed for

forskelligheder. Spillet blev præsenteret for en række skoler ved en åben lanceringsevent på Rådhuset den 3. februar 2023.

*Børne- og Ungdomsforvaltningen* bemærker desuden, at de foreslåede indsatser i handleplanen, som gennemføres, hvis der afsættes midler, vil kunne bidrage til den tidlige forebyggelse af racistiske holdninger i grundskoler, ligesom elever og læreres muligheder for at handle på konkrete episoder vil blive styrket. På baggrund af Institut for Menneskerettigheders anbefaling finder forvaltningen det imidlertid relevant at foretage en justering i handleplanen, så indsatsen "Undervisningstilbud om forebyggelse af diskrimination, racisme og hadforbrydelser under Åben Skole" – der oprindeligt var tænkt målrettet de ældste elever – kommer til at omfatte elever i både indskoling, mellemtrin og udskoling. Dette præciseres derfor i handleplanen.

I forhold til anbefalingen om at have løbende fokus på at mindske social og etnisk opdeling af københavnske skoler, bemærker forvaltningen, at der i forbindelse med skoledistriktsændringer og i planlægningen af etablering af nye skoler bl.a. bliver taget højde for, hvordan der på skolerne kan opnås en så bred elevsammensætning som muligt.

**Mellemløst Samvirke** oplyser at have god erfaring med undervisningstilbud om forebyggelse af racisme og diskrimination under "Åben Skole" og stiller sig gerne til rådighed for dette mulige fremtidige initiativ.

*Børne- og Ungdomsforvaltningen* kvitterer for tilbuddet.

**SOS Racisme** foreslår, at indsatsen "Forsøg med udvikling af strategier el. handleplaner for forebyggelse af diskrimination og racisme i københavnske folkeskoler" evt. samtænkes med skolernes anti-mobbestrategier. **SOS Racisme** foreslår desuden, at man allerede fra 2023 kan henvende sig til organisationer fra den følgegruppe, der har været inddraget i arbejdet med handleplanen, i forhold til at lade dem bidrage ind i indsatsen vedr. "Undervisningstilbud om forebyggelse af diskrimination, racisme og hadforbrydelser under Åben Skole". Det foreslås endvidere, at indsatsen "Håndtering af diskrimination og ubevidste bias blandt lærere på københavnske grundskoler" kan bygge på foreningens erfaringer og samarbejde med bl.a. forskere fra Aarhus Universitet, DPU i Emdrup. Psykologfagligt netværk nævnes som værende relevante at tænke ind i indsatsen.

*Børne- og Ungdomsforvaltningen* bemærker, at indsatsen "Forsøg med udvikling af strategier el. handleplaner for forebyggelse af diskrimination og racisme i københavnske folkeskoler" enten samtænkes med eksisterende anti-mobbestrategier eller iværksættes som selvstændige tiltag. Forvaltningen bemærker desuden, at nye undervisningstilbud om forebyggelse af diskrimination, racisme og hadforbrydelser under Åben Skole gennemføres, hvis der opnås

finansiering. Skolerne i København kan imidlertid benytte de allerede tilgængelige forløb under Åben Skole i 2023, ligesom de har mulighed for at indgå samarbejder med relevante aktører, hvis deres økonomi tillader. Forvaltningen kvitterer for tilbuddet om at drage nytte af foreningens erfaringer til evt. brug for indsats om "Håndtering af diskrimination og ubevidste bias blandt lærere på københavnske grundskoler". Forvaltningen finder ikke anledning til at ændre i handleplanen.

**Ungeråd KBH** giver udtryk for, at indsatsen i grundskolen ikke er prioriteret nok i handleplanen. Der henvises til, at indsatsen om "Brobyggerspil", der gennemføres i 2023, ikke er tilstrækkelig, og at spillet bør være en del af noget større og have en form for kontekst og opfølgning, før det kan have en virkning. Der skal være permanente ændringer i undervisningsmaterialer -og forløb, så antidiskrimination kan blive en fast del af de unges dannelse. På den baggrund foreslår *Ungeråd KBH*, at der implementeres større samarbejde med foreninger og virksomheder, bl.a. Brobyggerne, mhp. på at udvikle fx materialer, kurser og forløb, som har en mere permanent effekt. Derudover anbefales det, at materialet skal gøres tilgængeligt for alle (fx være tilgængeligt online og i oversættelser). I forlængelse heraf foreslås det, at der kigges på pensum og skabes opmærksomhed på repræsentation og diversitet i undervisningsmaterialet.

*Børne- og Ungdomsforvaltningen* anerkender vigtigheden af at have fokus på at skabe en mere "permanent effekt". Ansvar for valget af undervisningsmateriale og -tilrettelæggelse ligger imidlertid på de enkelte skoler. Desuden er langt størstedelen af de undervisningsmaterialer, som en skole kan rekvirere, udarbejdet af private aktører. Forvaltningen vurderer, at indsatsen "Håndtering af diskrimination og ubevidste bias blandt lærere på københavnske grundskoler", som gennemføres, hvis der afsættes finansiering, bl.a. vil kunne bidrage til, at der i valg af undervisningsmateriale og tilrettelæggelse af undervisning tages højde for fx repræsentation og diversitet. På baggrund af Ungeråd KBHs anbefaling, finder forvaltningen det imidlertid relevant at indføre endnu en indsats i handleplanen, som kan gennemføres, hvis der afsættes midler, og som omfatter mulighed for samarbejder med eksterne om udvikling af undervisningsmateriale og forløb. Dette vil blive indført i handleplanen.