



## Årlig status for KK's handleplan mod racisme, etnisk diskrimination og hadforbrydelser 2025

Det fremgår af Københavns Kommunes Handleplan mod racisme, etnisk diskrimination og hadforbrydelser, at en årlig status for handleplanen vil blive behandlet i referencegruppens fagudvalg og efterfølgende forelagt for Borgerrepræsentationen.

Med dette notat forelægges Borgerrepræsentationen status over gennemførte eller igangsatte indsatser i regi af handleplan mod racisme, etnisk diskrimination og hadforbrydelser.

Status over indsatserne fremgår af nedenstående tabel.

**Tabel 1. Indsatser der er blevet gennemført eller igangsat mhp. at modvirke racisme, etnisk diskrimination og hadforbrydelser i perioden 2023-25 under Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen, Børne- og Ungdomsforvaltningen, Kultur- og Fritidsforvaltningen, Sundheds- og Omsorgsforvaltningen og Økonomiforvaltningen.**

24-10-2025

Sagsnummer I F2  
2024 - 15718

Dokumentnummer i F2  
6004908

Sagsnummer i eDoc  
2024-0287825

Sagsbehandler  
Fahmi Faysal Jama

Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen	
Indsatser	Status
1. Virksomhedsrettet indsats til bekæmpelse af ubevidst diskrimination på københavnske arbejdspladser.	Indsatsen gennemføres af Foreningen Lige Adgang og Research Humanity under overskriften "En by af talenter" og er relanceret medio 2024. Med indsatsen skal 35 københavnske arbejdspladser i projektperioden 2024-2026 understøttes i at implementere en systematisk og målbar tilgang til at forebygge etnisk diskrimination gennem bl.a. afholdelse af virksomhedsworkshops. Leverandøren har nedjusteret det forventede antal workshops til afholdelse i 2025 fra 18 til ca. 15. Det skyldes, at tre virksomheder har meldt fra efter først at have tilmeldt sig. Leverandøren oplyser desuden, at der bruges langt flere ressourcer på at planlægge virksomhedsforløb, da de skal skræddersys til den enkelte virksomhed i langt højere grad end forventet for at kunne skabe værdi for virksomhederne.
2. Støtte til foreningen Mino Danmark, der arbejder for at styrke minoritetsetniske danskeres muligheder, stemmer og samfundsdeltagelse.	Med indsatsen trænes og uddannes københavnske minoritetsunge til at deltage i foreningsarbejde med fokus på at forebygge racisme og diskrimination. Ud over drift og udvikling af fællesskabet "Mino Ung København"

	<p>er der bl.a. blevet afholdt vidensoplæg, Kvindernes Kampdag og Mændenes Kampdag og sociale arrangementer med dialog og debat. Indsatsen løber fra 2024-26.</p>
<p>3. Støtte til Jødisk Informationscenter, der oplyser om jødisk kultur og historie med henblik på at forebygge antisemitisme.</p>	<p>Med indsatsen understøttes aktiviteter til forebyggelse af antisemitisme mhp. at sikre en bedre forståelse for jødisk kultur, religion og historie i København. Konkret arrangeres åbne kulturtilbud til byens borgere, fx Åben Synagoge om søndagen, ligesom der holdes oplæg og arrangeres besøg af skoleelever, lærere og lærerstuderende. Indsatsen løber fra 2024-27.</p>
<p>4. Støtte til foreningen Sabaah bl.a. med henblik på at forebygge, at LGBTQ+-personer med etnisk minoritetsbaggrund udsættes for diskrimination.</p>	<p>Med indsatsen gennemføres tiltag mhp. at modvirke, at LGBTQ+ personer med etnisk minoritetsbaggrund udsættes for diskrimination. Indsatsen har et internt og et eksternt spor: <i>Internt</i> ift. foreningens brugere og målgruppe med bl.a. rådgivnings- og netværkstilbud, der har til formål at skabe et trygt, socialt fællesskab, som kan støtte og vejlede ift. de problemer, der kan være forbundet med at være en dobbeltminoritet. <i>Eksternt</i> mhp. at udbrede oplysning om dobbeltminoriteters levevilkår, bl.a. gennem afholdelse af oplysende arrangementer og debatter. Indsatsen løber fra 2023-26.</p>
<p>5. Faste møder i følgegruppen.</p>	<p>Følgegruppen er genetableret i 2024 med op mod 30 deltagende aktører. Der er afholdt møder den 3. april og 7. oktober 2024 samt den 26. maj 2025, hvor forvaltningen bl.a. har fået sparring på udvikling af tiltag under handplanen.</p>
<p>6. Brobyggeruge på skoler af Foreningen Brobyggerne</p>	<p>Brobyggerugen er en temauge, der styrker elevernes tolerance, forståelse for forskellighed og konstruktiv dialog. Gennem undervisning, øvelser, spil, teater og oplæg fra demokrati, rettigheder samt fællesskab på tværs af forskellighed, der afholdes desuden forældrearrangementer. Indsatsen er gennemført i 2024 og 2025 på 12 forskellige skoler.</p>

<p>7. Uddannelse af brobyggerkorps af Foreningen Brobyggerne til forebyggelse af fordomme og diskrimination.</p>	<p>Hen over tre kursusweekender i 2024/25 blev et korps af frivillige "brobyggere" undervist af konfliktmæglere, retorikere og praktikere med viden om demokratisk deltagelse og dialogarbejde. Korpset har faciliteret dialoger i deres lokalområder og har medvirket i Brobyggerugen i 2025.</p>
<p>8. Lancering af samarbejde med foreningen Brobyggerne om levering af Brobyggerespil til dialog om fællesskab trods forskelligheder til skoler og fritidstilbud i 2023</p>	<p>Formålet med spillet er at fremme den demokratiske samtale mellem deltagerne. Hensigten er, at eleverne gennem spillet deler deres holdninger og meninger og bliver klogere på hinanden. Brobyggerne har sendt 1530 spil til 126 grundskoler, 22 ungeværk og 32 fritidscentre i Københavns Kommune. Samarbejdet blev lanceret ved en event på Københavns Rådhus i 2023 hvor ca. 300 københavnske skoleelever fra 4-10. klasse - og deres lærere - spillede Brobyggerespillet.</p>
<p>9. Initiativer målrettet inuit/ grønlandere under handleplan mod racisme, etnisk diskrimination og hadforbrydelser.</p>	<p>Indsatsen har bl.a. til formål at sikre, at den brede målgruppe af grønlandere/inuit bliver understøttet i mødet med det danske arbejdsmarked og uddannelsessystem. Herunder at sørge for, at grønlandere/inuit får en beskæftigelsesindsats, der bedst muligt tager højde for de særlige sproglige og kulturelle udfordringer, som man kan have som inuit/grønlander i Danmark.</p>
<p>10. Venskabsbysamarbejde ml. Nuuk og København</p>	<p>Venskabsbyaftalen mellem København og Nuuk er godkendt af Beskæftigelses- og Integrationsudvalget d. 10. oktober 2024. København og Nuuk er i dialog om mulige samarbejdsområder. Der er foreløbigt lagt op til samarbejde indenfor tre hovedområder:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Jobindsats, herunder fokus opkvalificering, bekæmpelse af diskrimination samt ungeområdet.</li> <li>• Arbejdskraft, herunder arbejdskraft til/fra Grønland og modtagelse og fastholdelse af international arbejdskraft</li> <li>• Turismeområdet, herunder bæredygtig turisme.</li> </ul>

<p>11. Informationsindsats om inuit/grøn-lændere målrettet jobcentermedarbejdere</p>	<p>Der er via indsatsen udarbejdet informationsmateriale til interkulturel opkvalificering af medarbejdere i Jobcenter København med formål om at bekæmpe diskrimination og stigmatisering i grønlandske borgeres møde med jobcentret. Informationsmaterialerne redegør for de sproglige, kulturelle og samfundsmæssige forskelle mellem Grønland og Danmark samt kommer med håndgribelige råd til, hvordan man som jobcentermedarbejder kan sikre forståelse og en respektfuld sagsbehandling i mødet med grønlandske borgere.</p>
<p>12. Etablering af aktivitetspulje til støtte af civilsamfundsaktiviteter mod racisme, diskrimination og hadforbrydelser</p>	<p>Forvaltningen gennemførte en ansøgningsrunde, der varede fra 20 december 2024 med ansøgningsfrist 18. februar 2025. Forvaltningen modtog 6 ansøgninger til en værdi af 524.625. kr., hvoraf 4 blev prioriteret. Indsatser har været forskelligartede, eksempelvis en workshop med formålet om at lave en best practice-guide til forebyggelse af racisme, en kampagne med titlen "How to Denmark" målrettet nye danskere, der skal møde det danske arbejdsmarked, en ungekonference om fordomme og farlige fortællinger og endelig gæstelærerbesøg på en række skoler, hvor formålet har været at oplyse eleverne om religiøs sameksistens.</p>
<p>13. Kampagne om forebyggelse af racisme, diskrimination og hadforbrydelser (samarbejde med Institut for Menneskerettigheder om Diskriminationslinjen)</p>	<p>I 2023 blev der gennemført en bydækkende kampagne, hvor der blev informeret om muligheden for gratis rådgivning fra Diskriminationslinjen. Kampagnen blev gennemført i samarbejde med Institut for Menneskerettigheder og med plakater på Københavns Kommunes ca. 250 plakatsøjler (abribusser) og opslag på SoMe.</p>
<p>14. Etablering og drift af værested for LGBT+-flygtninge</p>	<p>Med indsatsen støttes organisationen LGBT+ Asylum i 2024 og 2025 med midler til etablering og drift af værested, der danner ramme om aktiviteter og fællesskabsbaserede indsatser, som styrker integration, medborgerskab og trivsel for LGBT+ personer med flugtbaggrund i København.</p>

15. Dialogtilbud på skoler om demokrati, digital dannelse, rettigheder og trivsel under "Åben Skole"	En række eksisterende leverandører under Åben skole (den såkaldte medborgerskabs-pulje og fri- og privatskolepulje) har på grund af stor efterspørgsel på deres workshops i 2024 og 2025 modtaget en øget bevilling til gennemførelse af yderligere workshops om medborgerskab, trivsel, elevdemokrati, god dialog og digital dannelse.
16. DinTro-MinTro dialogindsats i skoler til forebyggelse af fordomme og generaliseringer mod religiøse minoriteter	DinTro-MinTro holder undervisningsoplæg for elever på 3.-10. klassetrin på offentlige og private skoler. Gæstelærere fortæller om jødedom, kristendom og islam og medbringer forskellige artefakter, der anvendes i det religiøse liv. DinTro-Mintro har fået bevillinger i 2024 og 2025.
17. Barometer for Politisk Vold - oplysnings- og dialogarrangementer i udsatte boligområder	En analyse gennemført af Finn Nørgaard Foreningen viser, at der i 2024 er sket en stigning i accepten af vold med politisk motiv, herunder hadforbrydelser. På baggrund af analysen er der i 2024 afholdt fem oplysnings- og dialogarrangementer i udsatte boligområder i samarbejde med almene boligselskaber. Desuden er rapporten 'Politisk Motiveret Vold' benyttet til opkvalificering af relevant fagpersonale.
18. Interaktivt undervisningsmateriale om antisemitisme til implementering i Københavns synagoge	Jødisk Informationscenter (JIC) fik i 2024 støtte til at udarbejde et interaktivt undervisningsmateriale til synagogens rum som ved hjælp af udstillingselementer og QR-koder. Med afsæt i materialet kan københavnske elever og besøgende at gå på opdagelse i historier om jøder og jødedommen.
19. Oplysningskampagne på sociale medier om antisemitisme i København	Kendskabet til jødisk liv er begrænset blandt københavnere – især blandt unge. Jødisk Informationscenter har fået midler til gennemførelse af en kampagne målrettet københavnere på sociale medier hvor der sættes fokus på, hvordan antisemitisme udspiller sig online samt på hvad det vil sige at være jøde i København. Kampagnen blev gennemført ultimo 2024.

<p>20. Kvalitativ undersøgelse af hvordan tiden efter 7. oktober 2023 har påvirket københavnere med jødisk baggrund.</p>	<p>Konsulentfirmaet M.B.C (Moos-Bjerre) har gennemført undersøgelsen, som BIU tog til efterretning på udvalgsrådet d. 17. februar 2025. Undersøgelsen byggede på 15 kvalitative interviews med københavnske jøder og konklusionerne var bl.a. at københavnske jøder føler sig mere udsatte efter d. 7. oktober 2023 og eksempelvis skjuler deres jødiske identitet. BIU vedtog på udvalgsrådet den 31. marts 3 nye indsatser som opfølgning på undersøgelsen.</p>
<p>21. Kvalitativ undersøgelse af, hvordan tiden efter 7. oktober 2023 har påvirket københavnere med muslimsk baggrund.</p>	<p>Konsulentfirmaet M.B.C (Moos-Bjerre) har gennemført undersøgelsen, som BIU tog til efterretning på udvalgsrådet d. 17. februar 2025. Undersøgelsen bygger på 15 kvalitative interviews med københavnske muslimer og konklusionerne var bl.a. at især muslimske kvinder, der bærer tørklæder, føler en mærkbart øget utryghed efter d. 7. oktober 2023. Nogle af dem udsættes for verbale og fysiske overgreb, ubehagelig opmærksomhed og trusler. Offentlig transport opleves som et særligt ubehageligt sted. Pba af rapporten vedtog BIU 3 forskellige indsatser som opfølgning på undersøgelsen på udvalgsrådet d. 31. marts (nr. 27-29).</p>
<p>22. Udsmykning af Jobcenter København med kunst fra Grønland</p>	<p>Beskæftigelses- og Integrationsudvalget afsatte i 2024 200.000 kr. til udsmykning af Jobcenter København med kunst med fokus på Grønland. Værket viser familiescener og hverdagen fra kunstneren Inuuteq Storchs hjemby Sisimiut på tværs af generationer og med naturen i fokus. Været har et generøst blik på den grønlandske natur, by og samfund.</p>
<p>23. Rejsehold for religiøs tolerance målrettet bl.a. skoler og foreningslivet</p>	<p>Rejseholdet blev etableret medio 2025 og består af københavnere med jødisk, kristen og muslimsk baggrund, som har gennemgået et forløb for at blive rustet til opgaven. Bl.a. ved workshop med nærpolitiet på Nørrebro, undervisning i samtaler om religiøs sameksistens fra en sognepræst og oplæg fra Institut for Menneskerettigheder med særligt fokus på religiøses rettigheder. Rejseholdet tilbyder forløb til bl.a. lokaludvalg, københavnerteamet, SSP og ungdomsuddannelsesinstitutioner i 2025.</p>
<p>24. Forundersøgelse med udvikling af model for muligt efterværn for ofre for</p>	<p>Als Research har udarbejdet en forundersøgelse, som forelægges Beskæftigelses- og</p>

hadforbrydelser i Københavns Kommune (registrering, ansvarsfordeling, borgertilbud og opkvalificering af kommunale medarbejdere).	Integrationsudvalget ultimo 2025 og efterfølgende bliver tilgængelig på diskrimination.kk.dk
25. Digitalisering af handleplanen mhp. at øge synlighed samt engagere og involvere københavnere.	Handleplanen mod racisme, etnisk diskrimination og hadforbrydelser blev digitaliseret i slutningen af juni 2025. På hjemmesiden "diskrimination.kk.dk" kan københavnere nu få et overblik over eksisterende indsatser samt finde inspiration til fora, hvor de kan engagere og involvere sig.
26. Sekretariatsbetjening af arbejdsgruppe på tværs af det grønlandske selvstyre, grønlandske kommuner og 6-byerne samt statslige styrelser med henblik på blandt andet at sikre bedre overgange fra Grønland til Danmark samt målrettede og virkningsfulde indsatser for grønlændere i KK/DK.	Der er i 2025 udarbejdet kommissorium for arbejdsgruppen, som er navngivet Det Brobyggende Partnerskab. Bl.a. pga. valg til Naalakkersuisut samt kommunalvalg i Grønland er opstarten af partnerskabet blevet forsinket. Forvaltningen arbejder på at revitalisere arbejdsgruppen.
27. Oplysningsindsats om forebyggelse af racisme, diskrimination og hadforbrydelser i offentlig transport/det offentlige rum samt styrket fokus på rådgivning i samarbejde med Diskriminationslinjen	Oplysningsindsatsen omhandler forebyggelse af diskrimination i det offentlige rum og løber fra 1. december til 21. december 2025 på skærmene i busser i københavnsområdet. Der er tale om én enkelt video, hvor det centrale budskab er "plads til alle i København." Med videoen opfordres københavnere til at kontakte Diskriminationslinjen eller Politiet, hvis de oplever racisme, etnisk diskrimination eller hadforbrydelser. Videoen er produceret af kommunens eget designbureau, KK-design og budskaberne er koordineret med Diskriminationslinjen under Institut for Menneskerettigheder og Københavns Politi
28. Styrket håndtering af konflikter og mobning i daginstitutioner, på skoler, uddannelser og i fritidstilbud med særligt fokus på muslimer og jøder	Indsatsen adresserer den utryghed, som elever kan opleve ifm., konflikter i verden, f.eks. den utryghed muslimske og jødiske børn og unge kan opleve i form af misinformation, polarisering og diskrimination. Indsatsen indeholder tre sideløbende spor i 2025: <ul style="list-style-type: none"> <li>- 6 dialogforløb for elever på udvalgte skoler afholdt af Mindmover. Forløbet tager udgangspunkt i temaer som utryghed, polarisering, diskrimination, polarisering, misinformation, fordomme, religion m.m.</li> <li>- Forvaltningen indgik kontrakt med Center for Konfliktløsning i september 2025, der opkvalificerer 20 fagpersoner hen over 3 kursusdage i november og december 2025</li> </ul>

	<p>med udgangspunkt i John Lewis's Deep Democracy-metode.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Måltrettet kommunikation vedr. kommunale og statslige tilbud og undervisningsmateriale til fagpersonaler i bl.a. folkeskolen og fritidstilbud. Der er kommunikeret via kommunens hjemmesider, BUFs nyhedsbrev, BUFs aktivitetskatalog og direkte e-mails til skoleledere i 2025.</li> </ul>
29. Yderligere synlighed om eksisterende indsatser under handleplan mod racisme mv.	Der er blevet afsat 50.000 kr., til at støtte følgegruppens medlemmer og evt. andre relevante aktører med eksponering af handleplanen på deres respektive SoMe-platforme mv. Ultimo 2025 har der imidlertid ikke været søgning til puljen.
<b>Børne- og Ungdomsforvaltningen</b>	
<b>Indsats</b>	<b>Status</b>
30. Undervisningstilbud om forebyggelse af diskrimination, racisme og hadforbrydelser under "Åben Skole" for indskoling, mellemtrin og udskoling	<p>Beskæftigelses- og Integrationsudvalget har afsat 0,2 mio. kr. i 2025 i forbindelse med OFS 24/25.</p> <p>Forløbene, der tilbydes både private og folkeskoler, har fokus på forebyggelse af fordomme og generaliseringer mod religiøse minoriteter. Midlerne er gået til forløb ved Din-Tro-Min-tro og Mind Mover, som begge har til formål at styrke fællesskab, fremme medborgerskab og demokrati og mindske fordomme blandt børn og unge.</p>
<b>Kultur- og Fritidsforvaltningen</b>	
<b>Indsats</b>	<b>Status</b>
31. Relancering af Charter for et fair natteliv – nu Charter for et Natteliv Uden Diskrimination	<p>Charter for et natteliv uden diskrimination blev lanceret i februar 2024 og har pt. 61 tilmeldte serveringssteder. Charteret består af tre indsatsområder: kommunikation, håndtering og forebyggelse.</p> <p>I vinteren 2024 til foråret 2025 er der gennemført pilotforsøg med efterprøvelse af Charterets forpligtelser</p> <p>I september 2025 blev Kultur- og Fritidsudvalget forelagt en afrapportering af pilotforsøget samt forvaltningens forslag til næste fase. Efterprøvelsen viser, at Charteret bliver positivt modtaget blandt medarbejdere og</p>

	<p>gæster, men at der fortsat er visse barrierer for fuld implementering, f.eks. høj personaleudskiftning og begrænsede ressourcer til intern kompetenceudvikling.</p> <p>På den baggrund anbefaler forvaltningen, at næste fase fokuserer på at rekruttere flere underskrivere, øge kompetenceudviklingen og styrke netværket blandt underskriverne</p>
32. Københavns Kommunes natteværter opkvalificeres til at kunne vejlede og støtte borgere, som oplever diskrimination i nattelivet	Natteværterne rådgiver og vejleder nattelivsgæster, der oplever at være blevet udsat for diskrimination og/eller racisme.
33. Model med indgåelse af partnerskaber med udvalgte foreninger, der arbejder med forebyggelse af diskrimination, racisme og hadforbrydelser	<p>Tre kampsportsforeninger er udvalgt til at indgå i indsatsen. Foreningerne skal:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Undersøge hvordan man skaber et inkluderende og rummeligt foreningsmiljø, hvor der er plads til alle uanset hudfarve, etnisk baggrund og religion.</li> <li>2. Indsamle og dokumentere, hvad der allerede virker i deres forening, samt forstærke og videreudvikle deres</li> <li>3. Udvikle metoder og strategier til internt brug, men også med henblik på udbredelse til andre foreninger i samarbejde med Kultur- og Fritidsforvaltningen</li> </ol> <p>Erfaringerne formidles videre til andre foreninger i starten af 2026</p>
<b>Sundheds- og Omsorgsforvaltningen</b>	
<b>Indsats</b>	<b>Status</b>
34. Sundheds- og Omsorgsforvaltningen foreslår, at der opstilles et mål om at mindske medarbejdernes oplevelse af racisme og diskrimination på arbejdspladsen.	Den seneste trivselsundersøgelse fra foråret 2025 viser, at 8 pct., svarende til 452 af medarbejderne i SUF, har været udsat for diskrimination eller forskelsbehandling <sup>1</sup> på deres

<sup>1</sup> Diskrimination er, når en person udsættes for krænkende adfærd, der nedvurderer personen, også hvis handlingen er udført uden intention om at skade personen. Diskrimination kan også være negativ forskelsbehandling baseret på for eksempel alder, køn, kønsidentitet, kønsudtryk, politisk overbevisning, seksuel orientering, etnicitet, religiøs overbevisning eller funktionsnedsættelser. Diskrimination kan forekomme i direkte eller indirekte kontakt. Det kan for eksempel være fysisk, skriftligt, telefonisk eller digitalt på fx mail, SMS eller fx sociale medier.

nuværende arbejdsplads inden for de seneste 12 måneder. Dermed er der fortsat et potentiale for at nedbringe antallet af hændelser gennem målrettede indsatser. SUF tager resultatet alvorligt og følger udviklingen tæt. Da spørgeskemaet er revideret sammenlignet med trivselsundersøgelsen i 2023 og spørgsmålet nu dækker bredere ved også at omfatte forskelsbehandling er dette tal ikke sammenligneligt med resultaterne fra 2023, hvor 5 pct. af medarbejderne i SUF havde været udsat for diskrimination inden for de seneste 12 måneder.

Ud af de 452 har ca. en femtedel (83) oplevet diskrimination eller forskelsbehandling på baggrund af sprog eller kultur, og en femtedel (88) har oplevet diskrimination eller forskelsbehandling på baggrund af hudfarve, etnicitet eller religion. Der kan være overlappende besvarelser mellem de to kategorier, da man kan give flere svar.

I 2025 overgår trivselsundersøgelsen i Københavns Kommune til en undersøgelsesfrekvens på hvert tredje år - hidtil har det været hvert andet år. Når undersøgelsen gennemføres næste gang i 2028, vil resultaterne være sammenlignelige. Det nye koncept for trivselsundersøgelsen åbner for muligheden for at gennemføre mindre og hyppigere trivselsundersøgelser lokalt ud fra det aktuelle behov.

SUF har igangsat en række initiativer, der skal modvirke, at medarbejdere oplever racisme, etnisk diskrimination og hadforbrydelser som en del af deres arbejde, herunder:

- Systematisk introduktion og oplæring/onboarding af nye medarbejdere og ledere for at sikre, at medarbejderne føler sig trygge i det faglige og sociale arbejdsfællesskab.
- Sundheds- og Omsorgsforvaltningen forventer at iværksætte mindre trivselsundersøgelser på udvalgte enheder i løbet af 2026.

På baggrund af resultaterne fra TU25 sætter forvaltningen fire indsatser i gang ultimo 2025 og primo 2026 til at håndtere og forebygge krænkende adfærd i arbejdsfællesskabet. Indsatserne iværksættes i samarbejde med forvaltningens Hoved-MED. Der er tale om følgende indsatser:

	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Metodekatalog om plads til mangfoldighed: Kataloget består af baggrundsviden, vejledning og øvelser til praktisk brug på forvaltningens enheder.</li> <li>▪ Kompetenceudvikling om krænkende adfærd i arbejdsfællesskaber: 3 timers session om det fælles ansvar for opfølgning på TU resultater for ledere/AMR/TR.</li> <li>▪ Workshop om svære resultater: Fokus på når krænkende adfærd kommer fra en leder - for ledere og lederes ledere.</li> <li>▪ MED-dag om forebyggelse af krænkende adfærd. Dagen forventes afviklet primo 2026 og omdrejningspunktet vil være metodekataloget. Præsentation af metodekataloget og praktiske øvelser på dagen, understøtter forankring i de lokale MED udvalg.</li> </ul> <p>Derudover sætter forvaltningen løbende fokus på de tilbud og aktiviteter, som udbydes i regi af Arbejdsmiljø København til ledere og medarbejdere, herunder muligheden for anonymt at kontakte Enheden for anonym håndtering af seksuel chikane og sexismen, der også håndterer henvendelser, der omhandler racisme, etnisk diskrimination og hadforbrydelser.</p>
<p>35. Sundheds- og Omsorgsforvaltningen forslår desuden at indføre et mål om lige adgang til sundhedsydelser i forvaltningen</p>	<p><b>SUF's analyser af borgerrepræsentativitet i sundhedstilbud</b></p> <p>SUF foretager årligt en analyse, der vurderer, om sammensætningen af borgere i forvaltningens forebyggelses- og sundhedstilbud svarer den borgersammensætning, der er blandt hele sygdomspopulationen i København<sup>2</sup>. Analysen bekræfter, at der generelt er en ligelig fordeling af borgere med dansk og etnisk minoritetsbaggrund i forvaltningens bydækkende forebyggelsestilbud. På enkelte områder er der imidlertid en underrepræsentation af borgere med etnisk minoritetsbaggrund</p>

<sup>2</sup> Analysen sammenholder antallet af borgere, der har deltaget i forløb pga. deres diabetes, KOL, hjertesygdom, kræft eller symptomer på angst og depression (data fra bydækkende enheder) med antallet af borgere, der er diagnosticeret med den pågældende sygdom i de enkelte bydele (data fra Sundhedsprofilen for Region Hovedstaden og kommuner).

samt borgere fra bydele med en relativt lav socioøkonomisk status. Dette kan indikere, at nogle borgere oplever barrierer i adgang til de pågældende tilbud, som bl.a. kan være af geografisk eller social karakter. En effektrapport fra Center for Diabetes og Hjertesygdomme viser en overrepræsentation af borgere med etnisk minoritetsbaggrund i forløb sammenlignet med baggrundsdiabetespopulationen i København. Ligeledes viser en evaluering af Center for Børn og Unges Sundheds tilbud til børn og unge med svær overvægt, at en høj andel af børnene i forløb kommer fra familier med etnisk minoritetsbaggrund.

### **Strukturelt og individrettet arbejde med social ulighed**

Forvaltningen arbejder med organisatorisk sundhedskompetence for at understøtte tilgængelighed af forebyggelses- og sundhedstilbud samt opsporing og fastholdelse af de borgere, som har det største behov for hjælp og støtte. Som led heri arbejdes der ud fra en helhedsorienteret indsats, der så vidt muligt tager højde for borgernes forskellige livs- og helbredssituationer, præferencer og muligheder. I den forbindelse arbejder SUF løbende med at mindske social ulighed i sundhed ved at kombinere brede strukturelle tiltag med konkrete individrettede indsatser.

Eksempelvis arbejder SUF på nikotinområdet både med røgfri byrum og gratis ryge- og nikotinstopforløb. Gennem Stoplinien tilbydes forløb på både engelsk, tyrkisk og arabisk, for at lette adgangen til et forløb for borgere, som ikke har dansk som modersmål. Medarbejdere med kontakt til sårbare borgere tilbydes kompetenceudvikling for at styrke rekrutteringen. SUF yder desuden dobbelt nikotintilskud til psykisk sårbare, som henvises gennem psykiatrien eller egne rådgivere, og der er udviklet særligt tilrettelagte stopforløb i samarbejde med samværs- og aktivitetssteder.

**Personcentreret og differentieret tilgang i borgeres forløb**

De fleste borgere, som deltager i et forebyggelses- eller sundhedstilbud, bliver henvist fra almen praksis og hospitaler, hvorfor det tværsektorielle samarbejde er en vigtig faktor i arbejdet med at øge tilgængeligheden af forvaltningens tilbud. I de bydækkende enheder er der systematisk fokus på at tilpasse forløb til den enkelte borgers ønsker og behov gennem en personcentreret og differentieret tilgang. Gennem forløbene arbejdes der ligeledes med at understøtte borgere, hvor sociale udfordringer eller mental mistrivsel er barrierer for at få udbytte af et patientrettet forebyggelsestilbud. Der er ligeledes fokus på at tilbyde digitale alternativer eller indsatser i lokalområder, hvor den geografiske afstand til et tilbud kan udgøre en barriere for deltagelse, eller hvor der på anden vis er behov for fleksibilitet. Der er særligt gode erfaringer med lokale indsatser i Sundhedsfeltet i Tingbjerg målrettet børn og unge med svær overvægt samt voksne med diabetes, KOL, hjertesygdom og demens og borgere som er udenfor arbejdsmarkedet. Pba. de gode erfaringer arbejdes der på også at tilbyde lokale indsatser til borgere i almene boligområder på Amager. Endelig arbejder enhederne løbende med at styrke brobygning til civilsamfundet for at understøtte fastholdelse af gode vaner.

**Arbejdet med udsatte boligområder**

Desuden samarbejder forvaltningen med de øvrige forvaltninger om at løfte sundhed og trivsel i almene boligområder i København, hvor der er en overrepræsentation af borgere med etnisk minoritetsbaggrund. Som eksempel har forvaltningen siden 2018 haft en ordning i samarbejde med Socialforvaltningen, hvor en socialfaglig medarbejder er tilknyttet almen praksis i udsatte boligområder. Ordningen eksisterer nu i Tingbjerg, Amager, Nørrebro, Bispebjerg og Sydhavnen. Erfaringer fra ordningen viser, at knap halvdelen af forløbene vedrører borgere med etnisk

minoritetsbaggrund<sup>3</sup>. Fra 2026 tilbydes tolkebistand, så tilbuddet også bliver tilgængeligt for de borgere, som ikke mestrer dansk eller engelsk.

### **SUFs tilbud til minoritetsetniske ældre**

Andelen af minoritetsetniske ældre er stigende og i 2040 forventes det, at hver femte ældre københavnere har en etnisk minoritetsbaggrund. Minoritetsetniske ældre har generelt en højere risiko for at blive syge og ensomme og målgruppen gør mindre brug af SUF's tilbud og indsatser til ældre end gennemsnittet. Derfor vedtog Sundheds- og Omsorgsudvalget en handleplan i november 2024, der skal være med til at sikre minoritetsetniske ældre bedre muligheder for at få et godt ældreliv i København.

"Handleplan for Sundheds- og Omsorgsforvaltningens arbejde med minoritetsetniske ældre" er blevet til i et samarbejde mellem forvaltningen, civilsamfundsorganisationer og repræsentanter fra forskellige minoritetsgrupper i København. En følgegruppe med nogle af de samme repræsentanter er løbende med til at kvalificere de tiltag, der sættes i værk under handleplanen.

Udvalget har prioriteret at afsætte nogle af midlerne fra Ældrereformen til arbejdet med handleplanen og derfor er der igangsat indsatser under alle tre af handleplanens spor:

*1: Viden giver bedre muligheder for at skabe en god alderdom i København:* Minoritetsetniske ældre skal bedre kunne tilgå, forstå og handle på information om sundhed. Forvaltningen skal i højere grad differentiere og målrette informationen.

- Opstart af en kommunikationsindsats hvor et visuelt overblik af tilbud til målgruppen er under udvikling samt en række videoer om SUF's forskellige tilbud tilpasset målgruppen.

*2: Når der er brug for hjælp:* Minoritetsetniske ældre og deres pårørende skal opleve at blive

<sup>3</sup> Data fra 2024. På tværs af bydelene har 42% af borgerne i forløb med en socialfaglig medarbejder etnisk minoritetsbaggrund, mens andelen i Tingbjerg udgør 83% og på Nørrebro 52%.

	<p>mødt af forvaltningen med nysgerrighed, viden og kompetencer. Og de tilbud, de præsenteres for, skal tilgodese deres behov og ønsker.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Opstart af en yderligere udbredelse af undervisning i praksisnære interkulturelle kompetencer, så flere af SUFs enheder klædes på til at kunne yde en god hjælp og støtte til de minoritetsetniske ældre som de møder i hjemmeplejen og på byens plejehjem. Dette sammen med Peder Lykke Centeret.</li> <li>• Opstart af en udvidelse af Etnisk Ressourceteam, så tilbuddet gøres endnu mere tilgængelig og let at benytte for SUFs medarbejdere. Dette blandt andet ved en rekruttering af endnu flere ressourcepersoner, der kan arbejde kulturelt og sprogligt brobyggende.</li> </ul> <p>3: <i>Mangfoldige fællesskaber</i>: Minoritetsetniske ældre, som ønsker at blive del af et fællesskab, har mulighed for det. Opstart af en indsats der skal øge inklusion af minoritetsetniske ældre i eksisterende senior klubber samt skabe flere n</p>
<b>Teknik- og Miljøforvaltningen</b>	
<b>Indsats</b>	<b>Status</b>
<p>36. Oplysningsindsats målrettet københavnske boligudlejere om diskriminationsproblematikker på boligområdet, herunder om forbud mod diskrimination på baggrund af etnicitet og oprindelse (inuit) ved udlejning af boliger</p>	<p>Indsatsen er igangsat med frie midler fra handleplanen jf. beslutning på Beskæftigelses- og Integrationsudvalget den 4. december 2024 og gennemføres i efteråret 2025 på online platforme og i fysiske formater. Det forventes, at kampagnen vil løbe fra slut november til begyndelsen af december.</p> <p>Kampagnen skal bidrage til at øge opmærksomheden om mulig etnisk diskrimination på boligområdet blandt private boligudlejere, nuværende og kommende lejere samt relevante interesseorganisationer på området. Hertil de mulige konsekvenser ved at forskelsbehandle</p>

	potentielle lejere på baggrund af etnicitet og race.
<b>Økonomiforvaltningen</b>	
<b>Indsats</b>	<b>Status</b>
37. Oplysningsmateriale til ledere og ansættelsesudvalg på arbejdspladser under Københavns Kommune om håndtering af ubevidste bias	<p>Indsatsen er gennemført.</p> <p>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.</p> <p>Materialet består af en e-læring integreret i kommunens rekrutterings-processer samt fem inspirationsark om daglig ledelse, som er tilgængelige på kommunens intranetsider.</p> <p>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.</p>
38. Trivselsundersøgelse - tilføjelse af spørgsmål om oplevet racisme og diskrimination i Københavns Kommunes trivselsundersøgelse	<p>Indsatsen er gennemført.</p> <p>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:</p> <p>"Diskrimination er, 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."</p> <p>Diskriminationsspørgsmålet følges op af et underspørgsmål, der giver mulighed for at angive baggrunden for den diskrimination, som respondenter har oplevet. Det kan være alder,</p>

	<p>køn, sprog eller kultur, hudfarve eller religion, politiske overbevisning, seksuelle orientering, kønsidentitet eller kønsudtryk, handicap, funktionsnedsættelse eller andet.</p>
<p>39. Gennemgang af lokale retningslinjer vedr. krænkende adfærd i forvaltningerne med henblik på at sikre håndtering af racisme og diskrimination på kommunens arbejdspladser</p>	<p>Indsatsen er gennemført.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p>
<p>40. Digitalt oplysnings- og uddannelsesmateriale om ubevidst bias målrettet alle ansatte i Københavns Kommune</p>	<p>Indsatsen er pt. under udarbejdelse.</p> <p>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 supplerer de eksisterende materialer om bias i rekruttering og ledelse, som blev udgivet i 2023.</p> <p>E-læringen skal styrke medarbejdernes bevidsthed om, hvordan bias kan påvirke</p>

	<p>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 målgruppe-egnethed. 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.</p>
<b>Socialudvalget</b>	
<b>Indsats</b>	<b>Status</b>
41. Indsatser målrettet børn og socialt udsatte voksne grønlandere	<p>Ved Budget 2026 blev der afsat midler til at oprette et målrettet tilbud om modersmålsundervisning til anbragte børn med grønlandsk og færøsk baggrund. Der blev også afsat midler til etablering og drift af et hus - Assak (hånd) - i København, som tilbyder råd og vejledning til nyankomne grønlandere i social udsathed eller i risiko herfor. Det forventes, at huset kan tilbyde mulighed for overnatning til målgruppen i en kortere periode, hvis en ekstern aktør vil finansiere det. Derudover blev det besluttet at tilføre driftsmidler til Club Angakok, som er et værested for grønlandere under Christianias beboerrådgivning Herfra og Videre.</p>
42. Ny særlig enhed med ekspertise i grønlandske sproglige og kulturelle forhold.	<p>Pr. 1. maj 2025 er der oprettet en ny særlig enhed i VISO med ekspertise i grønlandske sproglige og kulturelle forhold, som skal bistå kommunerne med udredning, når det overvejes at anbringe et barn eller en ung, hvor barnet, den unge, forældremyndighedsindehaveren eller vordende forældre vurderes at have tæt tilknytning til grønlandsk sprog, kultur og værdier.</p>

	<p>Enheden skal også gennemgå psykologiske undersøgelser og vurderinger i igangværende anbringelser, det vil sige, hvor et barn eller en ung allerede er anbragt, og hvor der er, eller må antages at have været, anvendt en standardiseret psykologisk test. Forældrekompetenceundersøgelser iværksættes kun ved alvorlig bekymring for et barn, og omfatter observation, interviews og indhentning af oplysninger fra relevante kilder.</p>
--	---