



Til
Badar Shah, MB

E-mail: Badar_Shah@kk.dk

Kære Badar Shah

20. november 2020

Tak for din henvendelse af d. 11. november 2020, hvor du har stillet spørgsmål til Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen vedr. ligestillingsindsatser i forvaltningen.

Sagsnummer
2020-0858132

Dokumentnummer
2020-0858132-1

Spørgsmål

1. Hvilke konkrete ligestillingsindsatser foretager forvaltningen? Fx projekter, politikker, undersøgelser og lignende. Her menes både i rollen som arbejdsplads og bredere for at fremme ligestilling for alle københavnere.
2. Der ønskes et overslag over, hvor mange midler (kroner og årsværk), forvaltningen bruger om året på arbejdet for ligestilling?

Ligestilling er her forstået bredt som ligestilling mellem alle mennesker uanset køn, race og etnicitet, religiøs overbevisning og tro, alder, funktionsevne og seksuel orientering.

Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningens svar

Ad 1: Nedenstående tabel 1 viser indsatser i Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen (BIF), som direkte har ligestilling som mål. Derudover har BIF indsatser, som fx er målrettet beskæftigelse, social kontrol, m.m., og som indirekte bidrager til ligestilling. Disse fremgår af vedlagte bilag 1.

De anførte beløb i tabel 1 er afrundet til én decimal.

Tabel 1. Ligestillingsindsatser i BIF, 2018-2020				
Indsats	Målgruppe	2018	2019	2020
Virksomhedsindsats til bekæmpelse af ubevidst diskrimination Målrettede forløb for virksomheder som bidrager til øget mangfoldighed i virksomheden	Offentlige og private virksomheder		0,8 mio.	0,3 mio.
Bekæmpelse af antisemitisme og islamofobi Borgere får større viden om jødedom og islam med formålet at andelen af københavnere, der oplever diskrimination, skal falde.	Alle københavnere og særligt elever fra uddannelsesinstitutioners	1,7 mio.	1,7 mio.	
Jødisk Informationscenter Oplysningsaktiviteter om det jødiske mindretal for københavnere, elever og fagpersonale.	Københavnere, herunder særligt elever og fagpersonale			1 mio.

Direktionen
Bernstorffsgade 17
1577 København V
Telefon
3366 3366
www.kk.dk

Tabel 1. Ligestillingsindsatser i BIF, 2018-2020				
Indsats	Målgruppe	2018	2019	2020
Et trygt natteliv Indsats til fremme af et tryggere natteliv uden diskrimination.	Unge københavnere	0,5 mio.	0,5 mio.	
Dialogaktiviteter Dialogaktiviteter på byens folkeskoler og ungdomsuddannelser til forebyggelse af diskrimination.	Unge københavnere fra uddannelsesinstitutioner	0,9 mio.		
Sabaah Driftsstøtte til foreningens administration og aktiviteter med formålet at forbedre vilkår for LGBT-personer med etnisk minoritetsbaggrund.	LGBT-personer med anden etnisk baggrund end dansk	0,6 mio.	0,6 mio.	0,6 mio.
Kampagne vedr. kønsdiversitet på arbejdsmarkedet Formålet med indsatsen var at skabe awareness omkring kønsstereotyper på arbejdsmarkedet og nedbryde myter om hhv. "mande"- og "kvindesag". Kampagnen kørte i uge 40 i 2020.	Alle københavnere.			40.000 kr.
Oplysningskampagne vedr. diskrimination i nattelivet - trygt natteliv (Luk munden på diskrimination) Formålet med kampagnen var at sætte fokus på, at alle har et ansvar for at sige fra, hvis man oplever, at nogen bliver diskrimineret i nattelivet. Kampagnen kørte i uge 49, 2019.	Alle københavnere		8.000 kr.	
Informationskampagne vedr. diskrimination i nattelivet (Stemplet) Formålet med kampagnen var at få flere unge københavnere til at blande sig, hvis de er vidne til diskrimination i nattelivet. Kampagnen kørte i uge 32, 39, 40, 49 og 50 i 2018.	Alle københavnere	5.000 kr.		

Internt i BIF

- Nyt inspirationsmateriale (ultimo 2020) med principper og retningslinjer vedr. kønsstereotyper er udarbejdet til jobcentermedarbejderne. Formålet er bl.a. at imødekomme og forebygge kønsstereotyp tænkning hos ledige, virksomheder og hos jobcentermedarbejderne.
- BIF-uddannelsen (obligatorisk uddannelse for alle nye medarbejdere med borger- og virksomhedskontakt) vil fra ultimo 2020 sætte tydeligere fokus på kønsstereotyper på arbejdsmarkedet og på værktøjer, der kan udfordre evt. for-forståelser og stereotyper hos jobcentermedarbejderen selv og hos de borgere/virksomheder, de har kontakt med.
- Bidrager til KK-forvaltningstværgående tiltag i Ligestillingsudvalg og HR-kredsen. Således fx til opfølgning på måltal samt udvikling af

nye tværgående initiativer målrettet kvinder i ledelse og fædre på barsel, som vedtaget på BR-mødet den 20. august 2020.

- Forvaltningen har en ligestillings- og mangfoldighedspolitik (vedlagte bilag 2), og temaet drøftes hvert andet år i HovedMED, senest på møde i november 2019. Der udarbejdes et mangfoldighedsregnskab til drøftelsen, og det besluttet, om der skal iværksættes specifikke indsatser for at styrke mangfoldighed og lige muligheder i overensstemmelse med politik og evt. måltal for udvalgte områder.
- De lokale MED-udvalg i BIF drøfter på lignende vis status og eventuel handleplan for at understøtte ligestilling og en mangfoldig medarbejderstab.
- Til brug for de årlige lønforhandlinger udarbejdes kønsopdelt lønstatistik. Seneste opgørelse viser ligeløn på BIF's største overenskomstområder for vejledere/undervisere.

Ad 2: For indsatserne, der specifikt er målrettet ligestilling, som fremgår af tabel 1 ovenfor, er der afsat cirka 1 årsværk i 3. kontor.

Et overslag over midler, der anvendes til arbejdet for ligestilling på arbejdspladsen, kan ikke opgøres, idet arbejdet med ligestilling integreres og mainstreames ind i den generelle personalepolitik og HR-området i øvrigt.

Ligeledes vil der i BIF's arbejde med kerneopgaven om at hjælpe ledige borgere i ordinære job og uddannelse være elementer af ligestillingsarbejde, som ikke kan opgøres.

Med venlig hilsen

Tanja Franck
Administrerende direktør



Bilag 1

Indsatser der indirekte bidrager til ligestilling

17. november 2020

Nedenstående tabel 1 viser indsatser i BIF, som fx er målrettet beskæftigelse, social kontrol, m.m., og som indirekte bidrager til ligestilling.

Sagsnummer
2020-0858132

Dokumentnummer
2020-0858132-1

Der er ikke medtaget udgifter til lovpligtige indsatser (f.eks. danskuddannelse, beskæftigelsesindsats for flygtninge, tolkning mv.), faste udgifter (f.eks. jobcenteropgaver, understøttelse af joncenteret m.m.), satspuljefinansierede eller øvrige eksternt finansierede indsatser.

Sagsbehandler
Mathilde Silje Helø

De anførte beløb er angivet i mio. kr. og er afrundet til ét decimal.

Tabel 1. Indsatser i BIF, der indirekte bidrager til ligestilling, 2018-2020				
Indsats	Målgruppe	2018	2019	2020
Håndholdt og kontinuerlig virksomhedsindsats for ledige En sagsbehandler, der sammensætter forløb med fokus på job eller uddannelse med formålet at flere kommer i virksomhedsplacering, uddannelse eller job.	Ledige københavnere med minoritetsbaggrund.		3,3	3,3
Særlig virksomhedsrettet indsats for kvinder med fokus på helbredsafklaring Helbredsafklaring med henblik på tilpasset og håndholdt forløb rettet mod job eller uddannelse.	Ledige kvinder med minoritetsbaggrund.		2,5	2,9
Barselsgruppe med fokus på job og uddannelse Tilbud om barselsgruppe med jobkonsulent og dansklærer, hvor kvinder får viden om barsels- og familieliv samt fremtidige beskæftigelses- eller uddannelsesmål samt vedligeholdelse af danskundskaber.	Kvinder med minoritetsbaggrund, særligt med flygtningebaggrund, på barsel eller sygemeldte grundet graviditet med lidt eller ingen arbejdsmarkedserfaring.		0,6	0,6
Flere lære- og elevpladser til unge Hjælp til at finde lære- og elevplads samt tæt opfølgning på forløbet.	Unge med minoritetsbaggrund.		0,8	0,8
Fritidsjob til unge Hjælp til at finde fritidsjob og studiejob til unge.	Unge med minoritetsbaggrund i alderen 15-24 år uden fritidsjob.	3	1,6	1,6
Støtte til FRAK Foreningen FRAK tilbyder arbejdsstræningsforløb, der skal understøtte, at unge kan få og fastholde et ordinært fritidsjob.	Udsatte unge samt unge med minoritetsbaggrund i alderen 13-17 år uden fritidsjob.	0,9	0,4	0,4
Støtte til Foreningen Fisker Foreningen Fisker tilbyder fritidsjobformidling.	Unge med minoritetsbaggrund i alderen 13-24 år uden fritidsjob.			0,6

Tabel 1. Indsatser i BIF, der indirekte bidrager til ligestilling, 2018-2020				
Indsats	Målgruppe	2018	2019	2020
Lokalt forankret beskæftigelsesindsats på Nørrebro/ Nordvest Målet er at øge målgruppens mulighed for at blive integreret på arbejdsmarkedet.	Udsatte kvinder med etnisk minoritetsbaggrund.		1,8	1,8
Styrket integration af minoritetsfamilier på kontanthjælp Helhedsorienteret tilgang til familier, hvor begge forældre er på kontanthjælp.	Etniske minoritetsforældre på kontanthjælp.	4,3	4,3	
Integrationspålæg med intensiv jobindsats Virksomhedsrettet forløb med mentorstøtte og brancheafklaring med integrationspålæg som rammen.	Aktivitetsparate kontanthjælpsmodtagere med minoritetsbaggrund.	2,7		
Branchepakker Branchepakker kombinerer virksomhedspraktik med en systematisk oplæring og sprogstøtte målrettet én specifik branche.	Jobparate kontanthjælpsmodtagere med minoritetsbaggrund.	1,9		
Job via partnerskaber Indsatsen har til formål at få jobparate borgere med anden etnisk baggrund end dansk i job via virksomhedspartnerskaber.	Jobparate ledige med minoritetsbaggrund.	4,5		
Perspektiv Opsøgende arbejde, forberedende virksomhedsrettet forløb og undervisning i samfundsforståelse, virksomhedsrettet indsats, danskuddannelse og opkvalificering.	Ægtefælleforsørgede med ikke-vestlig baggrund, som er bosat i områder på statens ghettoliste.			4,2
Forebyggelse af social kontrol Oplysningsarbejde og opkvalificering.	Børn, unge og voksne særligt i de udsatte byområder.	2,0	1,0	1,0
Ekspertgruppe om Social kontrol Med Integrationshandleplan 2017-18 blev der nedsat en ekspertgruppe om social kontrol.	Ekspertgruppen kommer med sine anbefalinger til indsatser og målgrupper i anden halvdel af 2017.	2,0		
Bydelsmødre Bydelsmødre er en indsats under Fonden for Socialt Ansvar, hvor ressourcestærke kvinder med etnisk minoritetsbaggrund støtter andre særligt isolerede kvinder i deres lokalområder.	Isolerede kvinder med anden etnisk baggrund end dansk.	0,3	0,3	0,3
MinoDanmark Samarbejde med MinoDanmark om understøttelse af minoritetsunges aktive deltagelse i det danske samfund.	Unge med etnisk minoritetsbaggrund			0,7
Welcome House Welcome House er kommunens mødested for flygtninge, frivillige og civilsamfundsorganisationer.	Nyankomne flygtninge	1,5	2,5	2,5
Fastholdelsesindsats for flygtninge Tilbud om mentor, åben rådgivning og hyppigere samtaler (Denne indsats er efterfølgende blevet implementeret i normalindsatsen)	Nyankomne flygtninge i beskæftigelse eller uddannelse	0,9		
Særlig indsats for tilflyttede flygtninge i København Som supplement til den ordinære indsats blev der med Budget16 afsat midler til indsatser og tilbud, der skal styrke rammerne for, at flygtninge i København kommer i uddannelse og job. Det omfatter bl.a.: 1) håndholdt indsats med henblik på at skaffe	Flygtninge, der tilflytter fra andre kommuner, eller der fortsat bor i København, efter den 3-årige integrationsperiode (indsatsen blev igangsat før KK modtog nyankomne flygtninge	1,6	1,6	

Tabel 1. Indsatser i BIF, der indirekte bidrager til ligestilling, 2018-2020				
Indsats	Målgruppe	2018	2019	2020
aftaler om virksomhedsplaceringer, og 2) intensivring og koordinering af brugen af helhedsorientering mentorer.	direkte fra Udlændingestyrelsen).			
Civilsamfundsindsats for flygtninge Indgåelse af konkrete samarbejdsaftaler med centrale civilsamfundsaktører, der formidler match af nyankomne flygtninge og frivillige københavnere.	Nyankomne flygtninge.	0,6		



22-11-2016

Sagsnr.

2016-0285543

Dokumentnr.

2016-0285543-3

Sagsbehandler

Charlotte Blumensaadt

Mangfoldighedspolitik 2016

Godkendt i HovedMED den 16. november 2016

Mangfoldighedspolitikken skal understøtte, at BIF som arbejdsplads giver lige muligheder for medarbejderne uanset deres køn, alder, etniske oprindelse, handicap, religion eller tro, politiske anskuelse eller seksuelle orientering.

I BIF ser vi mangfoldighed som en styrke, der er med til at forbedre vores kompetencer, vores service og med til at gøre vores arbejdsplads mere attraktiv. Vi værdsætter medarbejdernes forskelligheder og sætter pris på de perspektiver, de hver især kan bidrage med.

Alle i BIF har et medansvar for at fremme mangfoldighed og skabe lige muligheder på arbejdspladsen. Den primære indsats foregår i det daglige arbejde og er forankret i CenterMED.

For at skabe lige muligheder er vi eksplicite i vores krav og forventninger og tilstræber gennemsigtighed i vores processer fx ved ansættelser og udnævnelser, ved bemanding af særlige opgaver og større projekter, ved optagelse på kompetenceudviklingsforløb og ved tildeling af ny løn.

Vi følger udviklingen i en række indikatorer i vores Mangfoldighedsregnskab, der udarbejdes hvert andet år. På en temadrøftelse samme år drøfter HovedMED, om der skal iværksættes tværgående indsatser for at styrke mangfoldighed og lige muligheder i overensstemmelse med politikken og evt. måltal for specifikke områder.

Mangfoldighedsarbejdet sker inden for rammerne af lovgivningen¹, overenskomstaftaler og fælles politikker og retningslinjer i Københavns Kommune.

Vi tager afsæt i en bred mangfoldighedstilgang men har samtidig et særligt fokus på at understøtte lige muligheder på følgende delområder:

- Kønsmæssig ligestilling
- Etnisk mangfoldighed
- En rummelig arbejdsplads

Enhed for HR og Service

Bernstorffsgade 17
1577 København V

Telefon
3317 3826

E-mail
ALOS@bif.kk.dk

EAN nummer
5798009710208

¹ "Lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet mv.", "Lov om ligestilling af kvinder og mænd", "Lov om ligebehandling med hensyn til beskæftigelse mv." og "Lov om lige løn til mænd og kvinder". Loven beskytter mod enhver form for diskrimination, der er begrundet i en persons køn, race, hudfarve eller etnisk oprindelse, religion eller tro, seksuelle orientering, nationale eller sociale oprindelse, alder, handicap og politisk anskuelse.

Kønsmæssig ligestilling

Kvinder og mænd skal have lige muligheder for ansættelse, udvikling, advancement og lige løn for lige arbejde i BIF. Ligestilling mellem mænd og kvinder på arbejdspladsen er med til at sikre et bredt rekrutteringsgrundlag og at flest mulige talenter kommer i spil. Den enkelte medarbejder skal anerkendes og respekteres for sine særlige kompetencer uanset køn. Det bidrager til arbejdsglæde, fremmer effektivitet i opgaveløsningen og giver bedre service over for borgerne.

Københavns Kommune har fastsat måltal for ligestilling, der vedrører henholdsvis kvinder i ledelse og fædre på barsel (besluttet af Borgerrepræsentationen den 22. august 2013 (2013-73559)²). BIF følger op på disse målsætninger i Mangfoldighedsregnskabet – i det omfang data er tilgængelig - og via en HovedMED temadrøftelse der følger hvert regnskab.

For at fremme ligestilling ved rekrutteringer fremhæver Københavns Kommune bl.a. i alle stillingsopslag, at vi ser mangfoldighed som en ressource. Desuden tilstræbes en lige kønsfordeling i ansættelsesudvalgene.

Herudover har ledere og medarbejdere i BIF fokus på at understøtte:

En familievenlig arbejdsplads

BIF skal være en arbejdsplads, der viser forståelse og fleksibilitet for kvinders og mænds fritids- og familieliv, uden at dette skader den enkelte medarbejders vilkår og giver ulige muligheder. Under hensyn til driften på et givent område, tilrettelægger vi så vidt muligt arbejdet og har en møde- og arbejdskultur, der er fleksibel i forhold til fritids- og familieliv. Lokale drøftelser på centret/CF skaber åbenhed og gennemsigtighed om rammer for planlægningen af arbejdet, herunder ferieplanlægning.

Lige muligheder for udviklingsmuligheder

Vi tilstræber en gennemsigtig udvælgelsesproces med tydelige saglige kriterier, som giver begge køn mulighed for at melde interesse i fx særlig kompetenceudvikling og ved bemanning af større opgaver. Ledelsen informerer og motiverer både mænd og kvinder til at byde ind på større opgaver eller en specifik jobfunktion.

Ligeløn

BIFs fælles og lokale lønpolitikker skal fremme, at kvinder og mænd har lige muligheder for at opnå tillæg i forbindelse med NyLøn. De skal sikre en gennemsigtig proces og eksplicite kriterier for tildeling

² Se endvidere e-doc dokument nr. 2015-0230323-1 eller <http://www.kk.dk/artikel/ligestilling-i-egne-raecker>.

af lokalt aftalt løn. For medarbejdere på barselsorlov anvendes de samme kriterier for lønforbedringer som for øvrige medarbejdere.

De lokale arbejdspladser følger årligt lønudviklingen, herunder resultatet af lønforhandlingerne fordelt på køn samt, så vidt muligt, korrigeret for arbejdsstilling og anciennitet.

Etnisk mangfoldighed

En etnisk mangfoldig medarbejder-sammensætning giver os bedre mulighed for at målrette vores service og sikre, at borgerne kan spejle sig og føle sig genkendt, når de møder os i arbejdet med opgaver inden for beskæftigelse og integration. Derfor bestræber vi os på at have en etnisk mangfoldig medarbejderstab, som afspejler arbejdsstyrken i Københavns Kommune.

En rummelig arbejdsplads

Københavns Kommune arbejder inden for [rammeaftalen om Det Sociale Kapitel](#). Vi mener, at rummelighed er til gavn for både den enkelte medarbejder og samfundet som helhed. I BIF betyder det blandt andet, at vi bestræber os på at skabe plads til medarbejdere, der ikke har fuld arbejdsevne, og at vi opfylder de kvoter for elevpladser, job på særlige vilkår mv., som vi tildeles af Københavns Kommune.

Vi arbejder for at skabe fleksible rammer, som tilgodeser medarbejderes individuelle behov i løbet af deres arbejdsliv, og som fx motiverer erfarne, kompetente og engagerede seniorer til at blive i BIF frem til den overenskomstaftalte pensionsalder eller længere. Det sker inden for [den rammeaftale om seniorpolitik, der er indgået mellem mellem KL og KTO](#).

Som led i den årlige MUS tilbydes ældre medarbejdere en seniorsamtale, såfremt de ønsker dette. Her kan der fx aftales tilpasning af ugentlig arbejdstid, arbejdsopgaver, arbejdstilrettelæggelse eller arbejdstid, hvis forholdene på arbejdsstedet tillader det.

Vi sætter tidligt ind over for medarbejdere, der på grund af sygdom eller midlertidig nedsættelse af arbejdsevnen er udstødningstruede. Dermed øges muligheden for at fastholde vigtig viden og ekspertise. Muligheden for at fastholde medarbejderne kan fx ske gennem ændret arbejdstilrettelæggelse, omplacering, omskoling eller ved ansættelse i særlige ordninger.