



07-02-2013

Sagsnr.
2013-21681

Dokumentnr.
2013-118119

Sagsbehandler
Dina Haffar

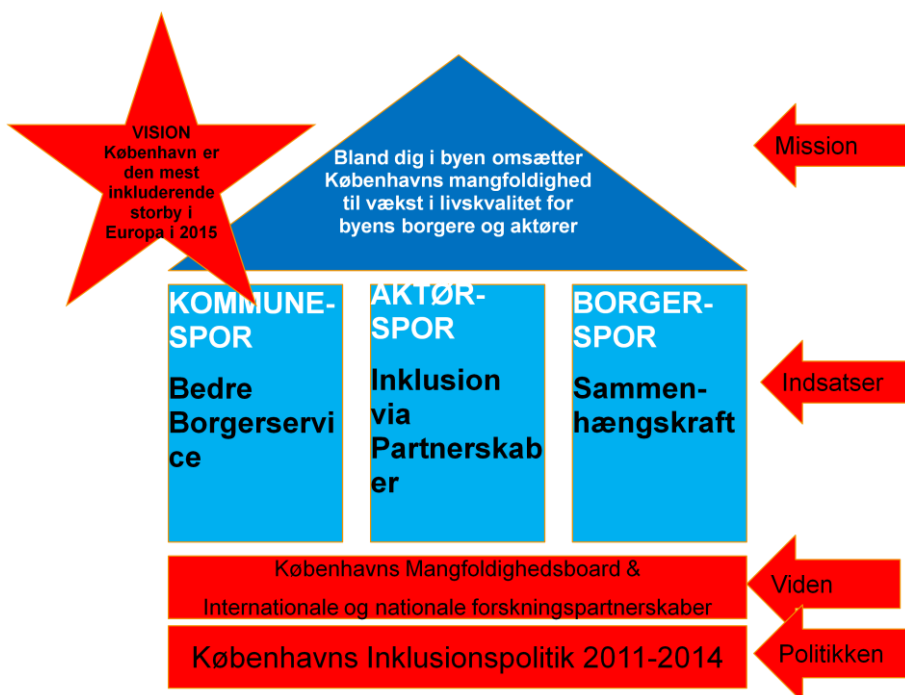
Bilag 1: Bland dig i byen handleplan 2013

Mangfoldighedsprogrammet Bland dig i byen er et tre-årigt program, der blev besluttet og igangsat januar 2011 med afsæt i følgende mål fra Københavns Inklusionspolitik:

- Mål: Flere skal opleve at høre til i København
- Mål: Færre skal føle sig ekskluderet pga. fattigdom
- Mål: Færre skal opleve diskrimination

Som det fremgår af nedenstående figur, så er programmet organiseret i tre hovedsøjler med afsæt i målgrupperne: 1) Kommunesporet, 2) Aktørsporet og 3) Borgersporet. I 2013 anbefales det, at Bland dig i byen har fokus på følgende tre hovedtemaer:

- Bedre Borgerservice
- Inklusion via Partnerskaber
- Sammenhængskraft



Fokus i 2013

København er en mangfoldig storby, der står overfor en væsentlig udfordring om at nedbringe overledigheden blandt borgere med etnisk minoritetsbaggrund, styrke alle borgers tilhørsforhold til byen samt bekæmpe diskrimination for at sikre vækst og bedre livskvalitet for alle byens borgere.

80006 - BIF Centralt

Bernstorffsgade 17
1592 København V

Telefon
2610 5452

E-mail
VG73@bif.kk.dk

dina.haffar@bif.kk.dk

For at nå visionen om, at København skal være den bedst inkluderende storby i 2015 vil Københavns Kommune - som Danmarks største arbejdsplads - gå foran ved at:

- Tilbyde en Bedre Borgerservice målrettet den enkelte borgers behov og kompetencer samt ved at arbejde strategisk med ligebehandling og mangfoldighed.
- Facilitere de københavnske virksomheder og organisationer i deres arbejde med at styrke mangfoldigheden i medarbejderstaben samt omsætte denne til vækst og bundlinie for den enkelte virksomhed.
- Styrke kommunens dialog og partnerskaber med borgerne bl.a. i forhold til at bekæmpe diskrimination og hadfordbrydelser samt styrke borgernes aktive medborgerskab og deres deltagelse i lokaldemokratiske beslutninger.

Kommunespor

Tema: Bedre Borgerservice

Københavns Kommune har et stort ansvar i at sikre lige muligheder for alle byens borgere. Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen har i særdeleshed en rolle at spille og bør derfor i denne proces gå foran. Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen ønsker i 2013 at sætte turbo på ligebehandlings- og mangfoldighedsarbejdet i egen forvaltning. Dette for at inspirere og være en troværdig partner og facilitator til byens øvrige forvaltningers, virksomheders og organisationers arbejde med mangfoldighed og lige muligheder.

Indsatsen går på to ben:

1) Bedre borgerservice for alle

God borgerservice og fremme af lige muligheder er to sider af samme sag. Hvis borgeren skal kunne tage ansvar, er det vigtigt, at den kommunale service tager udgangspunkt i borgernes individuelle karakteristika; udfordringer såvel som ressourcer. At skabe lige adgang til kommunens tilbud og ydelser er en værdi i sig selv, men også mere effektivt, da den målrettede borgerservice oftere rammer plet første gang. Denne indsats skal ses i forlængelse af forvaltningens arbejde med borgeren ved roret, hvor der tages udgangspunkt i den enkelte som en aktiv medborger.

2) Mangfoldighed i medarbejderstaben

Københavns Kommune går allerede foran ved at have en målsætning om, at medarbejderstaben bør afspejle befolkningssammensætningen i kommunen. Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningens målsætning er, at andelen af medarbejdere med anden etnisk oprindelse end dansk skal stige med 1 procentpoint om året, indtil andelen afspejler befolkningssammensætningen i Københavns Kommune.

Samlet set ligger forvaltningen tæt på målet på 13 pct., da den seneste opgørelse fra 2012 viser, at der er 12,5 pct. af medarbejder med ikke-vestlig baggrund. Dog er der visse udfordringer, hvis man ser på de enkelte enheder i organisationen. Her viser tallene, at visse enheder er nede på at have en procentandel på 5 og 6 procent af medarbejdere med ikke-vestlig baggrund. Derfor er der brug for indsatser med fokus på og understøttelse af en højere grad af repræsentativitet i netop disse enheder.

Beskæftigelses- og Integrationsudvalget har med Inklusionsaftalen 2013 besluttet at videreføre og styrke ligebehandlingsindsatsen i Københavns Kommune. Disse indsatser er kort beskrevet under nedenstående handleplan.

Effekt mål for Bedre Borgerservice:

1. Andelen af borgere, der oplever, at de bliver behandlet ligeværdigt i deres kontakt med jobcentrene stiger med 5 % i 2013.*
2. 13 pct. af medarbejderstaben i Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen har etnisk minoritetsbaggrund i 2013

*Gennemføres på Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningens jobcentre, som deltager i ligebehandlingsprojektet på udvalgte KK-institutioner. Vil foregå som kvalitative fokusgruppeinterviews med vægt på deltagelse af borgere med minoritetsbaggrund. Der foretages en baseline måling i starten af 2013 og ved årets udgang.

I nedenstående handleplan 2013 for Bedre Borgerservice beskrives indsatser og succeskriterier.

Handleplan 2013: BEDRE BORGERSERVICE		345.000 kr. i alt
Indsatser	Succeskriterier	Partnere
Mangfoldig medarbejderstab i Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen Indsats med fokus på at skabe en mere mangfoldig medarbejderstab i Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen.	- Deltagelse i ligebehandlingsprojekt på udvalgte KK-institutioner. - Deltagelse i INNOVÆKST: Diversiteten i de fire deltagende enheder i Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen øges med 10-15 pct. - 50 pct. af enhederne i Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen oplever, at virksomhedens mangfoldighed bidrager til en	Virksomheder i INNOVÆKST, Foreningen Nydansker, Innoversity Copenhagen m.fl.

	<p>øget grad af innovation og effektivitet.</p> <p>- Resultatkontraktmål for Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen 2013: Andelen af medarbejdere med etnisk minoritetsbaggrund (ikke-vestlig baggrund) skal stige med 1 pct. årligt, indtil andelen afspejler sammensætningen arbejdsstyrken i Københavns Kommune. (Alle Beskæftigelses- og Jobcentre)</p> <p>Baseline 2011: 11,9 pct.</p> <p>Mål 2013: 13 pct.</p>	
Københavns Mangfoldighedsboard	<p>-2 årlige møder i boardet</p> <p>- 2 årlige møder i to arbejdsgrupper - fordelt på følgende to temaer:</p> <p>a) Inklusion via Partnerskaber Mangfoldighed</p> <p>b) Bedre Borgerservice og Sammenhængskraft</p>	Partnere: Microsoft, ISS, Arriva, Institut for Menneskerettighed er m.fl.
Internationale netværk Deltagelse i Eurocities samt ICC (det interkulturelle bynetværk)	<p>Indhente og gennemføre analyse af data som grundlag for:</p> <p>- Årlig sammenlignende analyse af København på Det Interkulturelle By-indeks i regi af ICC</p> <p>- Medlemskab af EuroCities Charter</p> <p>- Diverse rejseaktiviteter</p>	InterCultural Cities Network m.fl.

Ligebehandlingsindsatser under kommunesporet:

I tillæg til ovenstående er der bevilliget finansiering af følgende indsatser, som bidrager til kommunesporet Bedre Borgerservice:

- **Strategi for fremme af lige muligheder og bekæmpelse af diskrimination, herunder ligebehandlingsprojekt på udvalgte institutioner:** Der udarbejdes en ligebehandlingsstrategi (jf. vedlagte bilag: Procesplan for strategi for fremme af lige muligheder og bekæmpelse af diskrimination) for hele KK, hvor der i første fase sættes turbo på Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningens interne ligebehandlingsindsats og i anden fase forventes vedtagelse af en ligebehandlingsstrategi for hele kommunen i BR.

Ligebehandlingsprojektet omfatter efteruddannelse i ligebehandling af medarbejdere i 25 institutioner i Københavns Kommunes syv forvaltninger, herunder mainstreaming af principper og metoder for, hvordan mangfoldighed omsættes til innovation og produktivitet på arbejdspladsen. Udviklet via INNOVÆKST-programmet.

Aktørspor

Tema: Inklusion via Partnerskaber

Undersøgelser viser, at mangfoldighed i medarbejderstaben øger en virksomheds chance for at være innovativ med 30 pct. i fht. etnicitet og 50 pct. i fht. køn. Ambitionen er at skabe rammerne for en bedre anvendelse af byens og virksomhedernes mangfoldighed som en vej til vækst og bedre livsvilkår for byens borgere ved at tilbyde virksomhederne kvalificeret viden og værktøjer på området.

Københavns Kommune ønsker at bygge bro mellem de virksomheder, der allerede arbejder med mangfoldighedsledelse og de virksomheder, der ønsker at arbejde mere målrettet med denne dagsorden, men som endnu ikke har den nødvendige viden samt kendskab til de relevante redskaber og metoder. Målet er, at samarbejdet med virksomhederne vil medvirke til, at de i højere grad får blik for potentialet i en mangfoldig medarbejderstab og vil bidrage til at nedbringe overledigheden blandt etniske minoritetsborgere samt ressourcetsvage borgere.

Tal fra 2010 viser, at det kun er 36 pct. de københavnske virksomheder, der er mangfoldige og dermed har en medarbejderstab, der er repræsentativ sammensat i fht. arbejdsstyrken i Region Hovedstaden. Dvs. at de har en medarbejderstab med minimum 13 pct. medarbejdere med etnisk minoritetsbaggrund.

Bland dig i byen-programmet kan på baggrund af forrige års arbejde med temaet ”Inklusion via partnerskaber” pege på fem væsentlige udfordringer på området.

- Udfordring 1: Pt. er det kun 36 pct. af de københavnske virksomheder, der har en mangfoldig medarbejderstab.
- Udfordring 2: København har en overledighed for etniske minoriteter på 11 pct.
- Udfordring 3: 72 pct. af expats forlader Danmark, fordi deres ægtefæller eller familie ikke falder til, og kun lige over 30 pct. af de internationale studerende finder beskæftigelse i Danmark efter endt studie.
- Udfordring 4: Københavns Kommunes undersøgelse fra 2012 om job-til-uddannelsesmatch blandt højtuddannede etniske minoriteter viser, at 63 pct. af ikke-vestlige etniske minoriteter – som kun har en udenlandsk uddannelse - var i job som

kræver kvalifikationer under deres uddannelsesniveau. Det samme gælder for 22 pct. af etnisk danske københavnere.

- Udfordring 5: Inklusionsundersøgelsen 2012 viser, at en tredjedel af de københavnske borgere, der har oplevet diskrimination indenfor det seneste år, har oplevet det på deres arbejdsplads.

Effektmål for Inklusion via Partnerskaber:

1. 85 pct. af charter-virksomhederne arbejder med mangfoldighed i praksis med udgangen af 2013.
2. Andelen af mangfoldige virksomheder i København skal vokse med 5 procent i 2013
3. Færre københavnere oplever diskrimination på arbejdspladsen i 2013.

I det følgende præsenteres handleplan 2013 for Inklusion via Partnerskaber, hvor indsatser og succeskriterier beskrives mere detaljeret.

Handleplan 2013: INKLUSION VIA PARTNERSKABER			1. 900. 000 kr. i alt
Indsatser	Succeskriterier	Partnere	
<p>Flagskib I: Servicepakker til de københavnske virksomheder Formålet er at styrke virksomhedernes mangfoldighedsledelse mhp. rekruttering af mangfoldigt personale og dermed nedbringe overledigheden blandt etniske minoriteter.</p> <p>Indsatsen målrettes udvalgte brancher, SMV'er, store virksomheder, industrivirksomheden, offentlige institutioner m.fl.</p>	<p>- 15 virksomheder tilbydes tre dybdeborende arbejdsworkshops</p> <p>- Partnerskabs arrangementer i samarbejde med min. 3 brancheforeninger.</p> <p>-Kursusforløb for 25 udvalgte virksomhedskonsulenter i Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen.</p> <p>- Udvikle fælles formidling af Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningens tilbud til 30 virksomheder.</p>	<p>DI, Consortium of Global Talent, Dansk Erhverv, Code of Care m.fl.</p>	
<p>Flagskib II: Vækst&Mangfoldighed-værktøjskassen Værktøjskassen er en online bløgløsning, der formidler chartervirksomheders "best practise" til inspiration for københavnske virksomheders arbejde med mangfoldighed i praksis.</p>	<p>- Formidling af værktøjskassen på relevante konferencer/events målrettet erhvervslivet</p> <p>- Indhente cases fra 50 virksomheder</p> <p>- 80 pct. af chartervirksomhederne finder værktøjskassen relevant og brugbar.</p>	<p>Københavns Mangfoldighedsboard, IBM, DI, Nudging-eksperter, Foreningen Nydansker m.fl.</p>	
INNOVÆKST via	- Virksomhedernes	Partnere: Susanne	

<p>mangfoldighed Formålet er at udvikle en række metoder og værktøjer til at understøtte virksomhedernes mangfoldighedsstrategier, som målrettes egne bestyrelser, ledergrupper og projektgrupper.</p>	<p>diversitet er øget med 10-15 pct. - 50 pct. af virksomhederne oplever, at virksomhedens mangfoldighed bidrager til en øget grad af innovation og effektivitet. -70 pct. af virksomhederne oplever, at deres mangfoldighed bidrager til øget grad af innovation og effektivitet i 2015.</p>	<p>Justesten (Innoversity Copenhagen), Foreningen Nydanser, Tryg, Krüger, m.fl. /</p>
<p>Fastholde internationale talenter til KBH I partnerskab med relevante virksomheder og organisationer afholdes en række aktiviteter med fokus på, hvordan byen og virksomhederne i højere grad kan fastholde internationale talenter.</p>	<p>- En konference for københavnske virksomheder med internationale medarbejdere med 50 deltagere med kobling til Det internationale hus, herunder Værtsprogrammet og Copenhagen Career Programme. - Rådgivning af 7 virksomheder om mangfoldighedsledelse og ledelse af expats.</p>	<p>Partnere: Økonomiforvaltningens Center for Byudvikling, Københavns Erhvervsservice, International House, International Citizens Center, Expat Denmark, m.fl.</p>
<p>Mentorprogram for unge etniske minoriteter Formålet er at skabe bedre beskæftigelse for unge etniske minoritets københavnere via et styrket netværk og bredere kendskab til københavnske arbejdspladser.</p>	<p>- Rekruttering af 50 mentees og 50 erhvervsledere - 50 matchninger og mentorforløb - Min. 40 % af mentees kommer i job/uddannelse efter 6 mdr.</p>	<p>Partnere: Jobcenter Skelbækgade, Foreningen Nydanser</p>
<p>M+program Programmet sætter fokus på, hvornår mangfoldighed skaber vækst i virksomheder samt at fremme og dokumentere viden om effekter af mangfoldighedsledelse. Der er der udviklet et mangfoldighedsratingsystem af Foreningen Nydanser, som rater virksomhedernes arbejde med mangfoldighed i praksis.</p>	<p>- 21 københavnske virksomheder - 2 netværksdage for de deltagende virksomheder - Udarbejde cases fra min. 5 københavnske virksomheder - Lancering af 10 første virksomheder, der bliver analyseret i fht. mangfoldighedsratingsystemet.</p>	<p>Partnere: Foreningen Nydanser, CBS og Dansk Erhverv, Arriva, Copenhagen Marriott, Københavns Erhvervsservice, Kultur 2200, McDonalds, DSB, IBM, IDA, Merkur bank, Siemens m.fl.</p>

<p>Rådgivning og servicetilbud til medlemmer af Københavns Mangfoldighedscharter Formålet er at sikre at virksomheder og organisationer arbejder i dybden med mangfoldighedsledelse. Dermed skabes en platform for udbredelse af ”next practise” indenfor ledelse af mangfoldighed til fremme mangfoldig rekruttering mhp. innovation og effektivitet for byens aktører og til gavn for alle byens borgere.</p>	<p>- Der udbydes løbende rådgivning og servicetilbud til alle medlemmer, dvs. tilbud der omfatter inspirationsoplæg, charter-diplom, værktøjer, rådgivning, branding og deltagelse i udviklingsprojekter.</p>	<p>Partnere: Københavns Mangfoldighedsboard, Københavns Jobcentre, Bland dig i byen-netværk af aktører m.fl.</p>
<p>Bekæmp diskrimination på arbejdspladsen Formålet er at skabe viden om diskrimination på arbejdspladserne, da det er det sted, hvor flest oplever diskrimination i dag.</p>	<p>- Partnerskab med min. 6 virksomheder/minoritetsforeninger samt Beskæftigelsesministeriet – Klagenævn for Ligebehandling - Afholde min. ét kampagne- og debatarrangement</p>	<p>Partnere: Beskæftigelsesministeriet, Klagenævn for Ligestilling m.fl.</p>

Internationalt Hus og øvrige indsatser under aktørsporet:

I tillæg til ovenstående er der bevilliget finansiering af følgende indsatser, som bidrager til aktørsporet Inklusion via Partnerskaber:

- **Internationalt Hus - Copenhagen Career Programme:** Formålet er at sikre en bedre modtagelse og fastholdelse af expats gennem en målrettet indsats for medfølgende ægtefæller og studerende.
- **Københavns Værtsprogram:** Formålet er at matche nyankomne borgere med frivillige københavnere, for at hjælpe disse borgere med at få en god start på livet i Danmark.

Borgersporet

Tema: Sammenhængskraft

Tal fra Inklusionsbarometeret 2012 viser, at København stadig har udfordringer førend vi har en storby, hvor alle oplever, at de er inkluderede og ingen føler sig udsat for diskrimination:

- 10,1 % af de adspurgte københavnere svarer ja til, at de indenfor det sidste år har følt sig diskrimineret på grund af køn, alder, religion, udseende, etnisk oprindelse eller andet – svarende til at 42.367 borgere har følt sig diskrimineret i København.

- Signifikant flere borgere med minoritetsbaggrund (21,3 %) har følt sig diskrimineret sammenlignet med borgere med majoritetsbaggrund (8,1 %).
- Omkring 40 pct. af københavnere oplever, at der er diskrimination i København.
- 68 % af majoriteten stemte ved kommunalvalget i 2009, mens kun 37 % af de etniske minoriteter fra ikke-vestlige lande stemte.
- Stemmeprocenten for efterkommere er ikke væsentligt større end for 1. generationsindvandrere.

Bland dig i byen vil derfor sætte fokus på følgende tre områder i 2013:

- 1) Diskrimination
- 2) Sammenhængskraft
- 3) Valgdeltagelse

Diskrimination og sammenhængskraft

Vi ved, at det at blive udsat for diskrimination påvirker borgernes oplevelse af inklusion negativt, samt at de såkaldte ”mørketal” - der kendetegner området - dækker over diskrimination, der ikke anmeldes eller rapporteres.

Københavns Kommune ønsker en mere koordineret og virksomhedsfuld indsats mod diskrimination i byen. København er en mangfoldig og multireligiøs by, hvor mange trosretninger lever side om side. Anerkendelse, respekt og værdsættelse af den enkelte borgers religiøse værdier giver en følelse af inklusion.

Valgdeltagelse

Af Københavns placering på *Intercultural Cities Index* fremgår det, at der er forbedringspotentialer for København på den dimension der afspejler minoriteternes deltagelse i demokrati (governance):

København har 28 point ud af 100. Gennemsnittet for alle byer er på 30, mens byer - som København gerne vil sammenlignes med - ligger betydelig højere. Fx har Dublin en score på 67, Lewisham London en score på 60, Oslo en score på 83 og Neuchatel en score på 88.

Indsatsen for at skabe en højere grad af valgdeltagelse vil ske med særligt fokus på udsatte boligområder med lav valgdeltagelse.

Effektmål for Sammenhængskraft

1. Flere københavnere føler sig inkluderede
2. At valgdeltagelse i København er øget med 5 % indenfor udvalgte byområder.
3. Færre københavnere oplever diskrimination

I nedenstående handleplan 2013 for Sammenhængskraft beskrives indsatser og succeskriterier.

Handleplan 2013: SAMMENHÆNGSKRAFT			1.855.000 kr. i alt
Indsatser	Succeskriterier	Partnere	
<p>Mangfoldighedsevents Events med fokus på at fejre byens mangfoldighed samt sætte bekæmpelse af diskrimination og eksklusion på byens dagsorden.</p>	<p>Sammenhængskraft: -Arrangeres i samarbejde med 3-4 kulturelle eller religiøse foreninger.</p> <p>Byens stemmer: I det kommende år videreudvikles konceptet for Byens Stemmer. Diskrimination fastholdes som tema, mens der arbejdes på en større forankring på skolerne, brug af andre udtryksformer som fx teater samt navneskifte til fx Unge Stemmer. Minimum 7 skoler involveres i projektet. - At 60 % af eleverne vurderer, at de har fået mere viden om diskrimination og hvordan de selv kan handle i relation til diskrimination.</p> <p>Kulturnat Stand på Københavns Rådhus med præsentation af initiativer fra hele Bland dig i byen-programmet</p>	<p>Partnere: WOCO, diverse foreninger, Verdenskulturcenteret, 15 af byens skoler m.fl.</p>	
<p>Bland dig i byens Dialogkonsulenter Dialogkonsulenterne udbreder viden omkring anti-diskriminationsredskaber og bekæmpelse af eksklusion mv.</p>	<p>- Dialogkonsulenterne gennemfører min. 3 dialogmøder pr. konsulent i udvalgte byområder med fokus på at skabe højere valgdeltagelse i disse områder. - Etablere og udvikle plan for forankring i samarbejde med Nørrebro Lokaludvalg - Andet halvår af 2013: Indsatsen forankres på medborgercenter og konsulentonorarer refunderes via Bland dig i byen.</p>	<p>Partnere: Nørrebro Lokaludvalg m.fl.</p>	

<p>Bland dig i byen-puljen Tema: Bedre Borgerdialog</p>	<p>- Der afholdes 15 arrangementer i udvalgte byområder med lav inklusion - 50 pct. af arrangementerne har til formål at skabe fokus på at fremme en bedre dialog med borgerne i lokalområdet samt særligt fokus på at fremme valgdeltagelsen i disse områder. -50 pct. af arrangementerne har fokus på tværreligiøse fejring, hvor der er repræsenteret min. fire forskellige religioner.</p>	
<p>Aktiv Medborger Formålet er at skabe en attraktiv platform for løbende dialog og inddragelse af borgerne.</p>	<p>- Idéstorm om borgerdrevne løsninger på udfordringerne - Facebook kampagne med fokus på at øge valgdeltagelse blandt unge med minoritetsbaggrund - Social medie- og kampagneplatform med i alt 20.000 medlemmer og 3.000 aktive brugere - 25.000 downloads af kalenderapplikation på mobil (i partnerskab med foreningen Nydansker)</p>	<p>Partnere: Kultur- og Fritidsforvaltningen.</p>
<p>Unge blogger Unge blogger om det gode ungdomsliv</p>	<p>Der udvælges og uddannes unge-bloggere, der tager temaer om valgdeltagelse og politisk indflydelse op. Tiltag udvikles i samarbejde med Center for Digital Pædagogik.</p>	<p>Partnere: Center for Digital Pædagogik</p>

Bekæmpelse af diskrimination og øvrige indsatser under borgersporet:

I tillæg til ovenstående er der bevilliget finansiering af følgende indsatser, som bidrager til borgersporet:

- **Diskriminationsvejledere:** Der uddannes et korps af personer fra hele København, som kan vejlede og hjælpe borgere, der har oplevet diskrimination.
- **Bekæmp diskriminationskampagner:** Der iværksættes tre kampagner med fokus på at forebygge diskrimination og bekæmpe fordomme blandt unge. Kampagnerne vil danne grundlag for etablering af en samlet bevægelse mod diskrimination og hadforbrydelser blandt unge.

1. Diskrimination i nattelivet: Den meget succesfulde kampagne Stemplet fortsættes. Den kører som minispots i S-togene, via de sociale medier og der er lavet en musikvideo. Der er desuden planer om at afholde en støttefest mod hadforbrydelser i samarbejde med ungdomsorganisationer.
 2. Minispots: I samarbejde relevante NGO'er og aktører iværksættes en kampagne, hvor unge producerer deres egne videoer om diskrimination.
 3. Dialogarrangementer: Der iværksættes 10-15 dialogarrangementer på skoler og ungdomsuddannelser med fokus på dialog, inddragelse af unge samt udvikling af fælles løsninger til at forebygge diskrimination og bekæmpe fordomme blandt unge.
- **Data på Diskrimination i nattelivet:** Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen og samarbejdspartnere som fx NGO'erne savner aktuelle tal at basere kommunens indsats på, og derfor iværksættes en større undersøgelse med fokus på diskrimination af minoriteter i nattelivet.
 - **Statusseminar:** Undersøgelsens resultater og anbefalinger fremlægges og behandles på et statusseminar, der arrangeres i samarbejde med relevante NGO'er og aktører på området.
 - **Projekt Bydelsmødre:** Udvikling og forankring af foreninger af bydelsmødre med fokus på bekæmpelse af eksklusion, særligt i fht. kvinder med etnisk minoritetsbaggrund, som er bosiddende i udvalgte byområder.
 - **Smag Verden:** En 2-dags festival med involvering af min. 50 foreninger, 12 restauranter og min. 25.000 gæster. Smag Verden bidrager til, at flere af deltagende gæster og foreninger oplever tilhørsforhold til byen.

SAMLET ØKONOMI 2013

Bland dig i byen i 1.000 kr.	2013	Særskilt finansiering
KOMMUNESPOR: Bedre Borgerservice	345	
Strategi for fremme af lige muligheder og bekæmpelse af diskrimination	-	2.000**
AKTØRSPOR: Inklusion via Partnerskaber	1900	
Copenhagen Career Programme	-	1.100**
Københavns Værtsprogram	-	1.000**
BORGERSPOR: Sammenhængskraft	1855	
Diskriminationsvejledere	-	500**
Bekæmp diskriminationskampagne	-	500***
Data på Diskrimination og statusseminar	-	
Projekt Bydelsmødre	-	500**
Smag Verden	-	1.000**
Serviceudgifter i alt	4.1 mio.*	6.6 mio. kr.

*Heri indgår midler til 1 årsværk (under KK).

**Er finansieret af midler fra Inklusionsaftalen 2013.

***Er finansieret af midler fra Budgetaftale 2007.