



## Bilag 2

07-02-2013

### Procesplan for udvikling af strategi for fremme af lige muligheder og bekæmpelse af diskrimination

Sagsnr.  
2013-21681

#### *Baggrund*

Beskæftigelses- og Integrationsudvalget bad på udvalgs mødet den 10. december 2012 om at få forelagt en procesplan for udarbejdelse af strategien for fremme af lige muligheder.

Dokumentnr.  
2013-118144

Sagsbehandler  
Trine Dencker Christensen

Beskæftigelses- og Integrationsudvalget besluttede med Inklusionsaftale 2013, at der skal udarbejdes en strategi for fremme af lige muligheder i Københavns Kommune med henblik på, at indsatsen forankres på alle niveauer i organisationen. Siden 2006 har udvalget endvidere arbejdet med bekæmpelse af diskrimination, hvilket også har været et tema i både den tidligere integrations- og den nuværende inklusionspolitik. Strategi, der skal udarbejdes, vil dække både kommunens indsats ift. at fremme af lige muligheder og ift. at bekæmpe diskrimination.

Som besluttet i udmøntningsindstillingen for budget 2013 (2011-176323) vil arbejdet med Københavns Kommunes strategi for fremme af lige muligheder og bekæmpelse af diskrimination iværksættes i to spor:

1. En proces for udarbejdelse af en strategi for fremme af lige muligheder og bekæmpelse af diskrimination for hele Københavns Kommune.
2. En sideløbende "Fase 1", hvor der allerede fra starten af 2013 sættes turbo på indsatsen internt i Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen med henblik på at udvikle best practices og vise det gode eksempel, inden strategien udbredes til hele kommunen.

#### **Ad. 1. Forslag til proces for udarbejdelse af strategien**

Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen iværksætter en proces for udarbejdelse af strategien for fremme af lige muligheder og bekæmpelse af diskrimination for hele Københavns Kommune med inddragelse af en række aktører og interessenter, herunder særlig de øvrige forvaltninger og NGO-Fællesinitiativet. Strategiarbejdet vil blandt andet bygge på Udkast til principper for ligebehandling (2010-27553), erfaringer fra Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningens projekt LigebehandlingKBH samt anbefalinger fra Eksperttænk tanken for Integration (ETI). Proces- og milepælsplan ser ud som følger:

#### **80006 - BIF Centralt**

Bernstorffsgade 17  
1592 København V

- Udarbejdelse af business case (blev igangsat for 2012 og forventes færdig primo 2013)
- Nedsætte projektgruppe med repræsentanter fra de andre forvaltninger og evt. eksterne aktører (februar/marts)

Telefon  
2610 5452

E-mail  
VG73@bif.kk.dk

dina.haffar@bif.kk.dk

- Inddragelsesprocesser med interne og eksterne samarbejdspartnere og med borgere (marts-maj)
- Evaluering af LigebehandlingKBH (april)
- anbefalinger fra ETI (april)
- Høringsudkast til strategien behandles i Beskæftigelses- og Integrationsudvalget, herunder evt. budgetforslag (juni)
- Høringsproces hos øvrige fagudvalg (juni-august)
- Godkendelse af strategi i Beskæftigelses- og Integrationsudvalget (oktober)
- Godkendelse af strategi i Borgerrepræsentationen (november)

#### *Forslag til strategiens opbygning*

Forvaltningen forslår, at strategien bygges op om fire temaer, som bl.a. er inspireret af Københavns Mangfoldighedsboard (møde den 15. november 2012):

- 1) Lige adgang til uddannelse, praktikpladser og arbejde
- 2) Bekæmpelse af diskrimination mellem københavnere
- 3) Københavns Kommune – en inkluderende og ressourceorienteret borgerservice
- 4) Københavns Kommune - en mangfoldig arbejdsplads på alle niveauer

Det er forvaltningens vurdering, at disse fire temaer er bredt favnende og er meget målrettet de udfordringer, som undersøgelser på området viser, der er i vores samfund i dag.

#### **Ad. 2. Fase 1: Turbo på BIF**

I strategiens første fase iværksættes og videreføres en række initiativer i Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen for at fremme lige muligheder i borgerservice og ansættelser og bekæmpe diskrimination.

##### *Lige adgang til uddannelse, praktikpladser og arbejde*

Forvaltningen vil i vores indsatser i 2013 have et særligt fokus på diskrimination på arbejdspladser og ift. unge og praktikpladser, samt arbejde konkret med hvordan virksomheder kan have gavn af mangfoldige arbejdspladser. Forvaltningen vil komme med konkrete initiativer og redskaber til at bekæmpe diskrimination og styrke mangfoldige arbejdspladser.

##### *Bekæmpelse af diskrimination mellem københavnere*

Forvaltningen vil fortsat udvikle og styrke anti-diskriminationsindsatsen, som har været i gang siden 2007, herunder bl.a. undersøgelser, NGO'er samarbejder, kampagner og dialogfora, uddanne og igangsætte diskriminationsvejledere i byen.

##### *Københavns Kommune – en inkluderende og ressourceorienteret borgerservice*

Indsatsen vil fokusere dels på Job- og Beskæftigelsescentrenes møde med borgeren og dels på ledelsesinvolvering i centrene. Inddragende og målgruppeorienteret borgerservice er et vigtigt middel til fremme af lige muligheder for borgere. Samtidig viser erfaringer, at en stærk ledelsesinvolvering er essentiel for implementering af en dagsorden vedr. fremme af lige muligheder.

I relation til mødet med borgeren vil forvaltningen iværksætte en yderligere styrkelse af fremme af lige muligheder i Borgeren ved Roret (BvR) ved at tænke fremme af lige muligheder ind i uddannelsesforløbet Train the trainer. I relation til ledelsesinvolvering er det fra 2013 blevet skrevet ind i resultatkontrakten for alle job- og beskæftigelsescentre i BIF, at andelen af ansatte i BIF med etnisk minoritetsbaggrund skal udgøre 13 pct. i 2015. Målsætningen for 2013 er, at ultimo 2013 skal andelen være 12,3 pct.

*Københavns Kommune - en mangfoldig arbejdsplads på alle niveauer*  
Alle nye medarbejdere i BIF gennemfører introduktionskurset BIF Basis. I BIF Basis indgår et modul om inklusionsarbejdet i Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen. Herunder indgår et mangfoldighedsspil, som sætter fokus på refleksion i forhold til mangfoldighed i kursisternes hverdag. Forvaltningen vil i 2013 arbejde videre med brugen af mangfoldighedsspillet i undervisningen. Samtidig vil forvaltningen afsøge muligheden for at iværksætte tiltag til at sikre en mangfoldig ledelsessammensætning, f.eks. i forhold til udvælgelse til LUP, ansættelsesprocedurer etc.

Center for Inklusion og Beskæftigelse i centralforvaltningen vil indføre en ny projektskabelon, som centrets egne projekter skal beskrives ud fra. Skabelonen indeholder en række spørgsmål, som skal sikre, at der i projekterne arbejdes aktivt for at fremme lige muligheder.

Endelig vil Center for Inklusion og Beskæftigelse endvidere fortsætte sin deltagelse i initiativet Innovækst under Bland dig i byen-programmet, hvorigennem centret vil arbejde målrettet på at fremme og udnytte potentialet ved mangfoldighed i centeret.

### **Økonomi**

Udgifter til strategiprocesen er forudsat afholdt indenfor budgetrammen for det BIU-finansierede projekt 'Udbredelse af ligebehandling', som der er afsat 2 mio. kr. til i Inklusionsaftale 2013.