



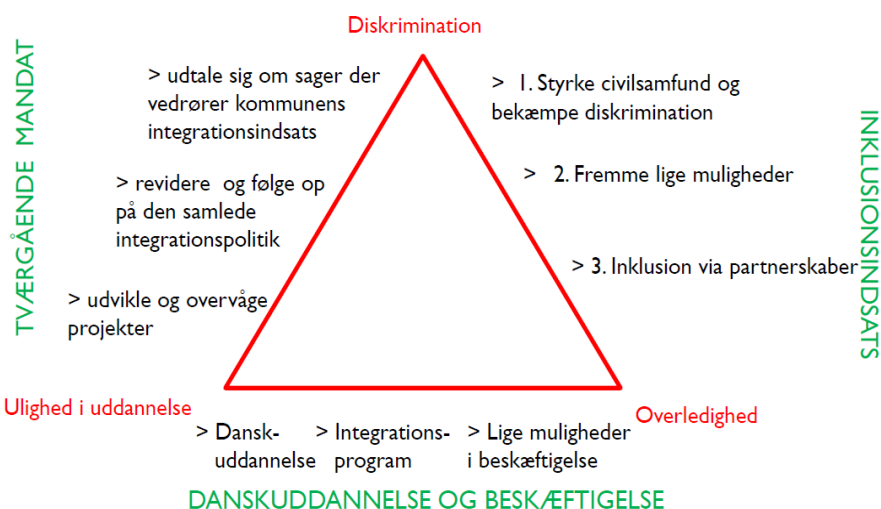
Beskæftigelses- og Integrationsudvalgets handleplan for

BLAND DIG I BYEN – Medborgerskab + inklusion

Københavns Integrationspolitik 2011-2014

Københavns Kommune har en målsætning om, at København skal være Europas bedst inkluderende storby i 2015. Inklusionsindikatoren viser, at oplevelsen af inklusion er ca. 7 procentpoint lavere for etniske minoritetsborgere i forhold til majoriteten. Analyser af indikatoren viser, at særligt faktorer som manglende beskæftigelse, oplevelsen af at være blevet diskrimineret og lavt uddannelsesniveau hænger sammen med forskellen i inklusionsfølelsen.

Beskæftigelses- og Integrationsudvalget har en række værktøjer og indsatser til at øge inklusionen i København:



Beskæftigelses- og Integrationsudvalget sætter i nærværende handleplan disse værktøjer og indsatser i fokus og knytter dem an til inklusionspolitikken.

Handleplanen har overordnet tre målsætninger:

1. Overledigheden blandt etniske minoriteter skal reduceres
2. Stigning i andelen af etniske minoriteter, der føler sig inkluderet
3. Fald i andelen af etniske minoriteter, der oplever diskrimination

1. Overledigheden blandt etniske minoriteter skal reduceres

Udfordringer

Ledigheden er fortsat over dobbelt så høj for københavnere med ikke-vestlig baggrund som for københavnere med etnisk dansk baggrund. Samtidig har kun 36 pct. af de københavnske virksomheder p.t. en mangfoldig medarbejderstab. Byens arbejdskraftpotentiale udnyttes og

**Center for Inklusion og
Beskæftigelse**

Bernstorffsgade 17, 1.
1592 København V

Telefon
3317 3457

E-mail
ZU1C@bif.kk.dk

udfoldes derfor langt fra. Overledigheden blandt etniske minoriteter fylder også anseeligt ift. målsætningen om at nedbringe den generelle overledighed i København.

Løsninger

Styrket virksomhedsindsats: Indsatsen for at få flere i arbejde er både målrettet virksomhederne og borgerne. Gennem programmet Vækst gennem Mangfoldighed understøttes virksomhederne i rekruttering og udvikling af en mangfoldig medarbejderstab. Samtidig arbejdes målrettet på at udbrede de virksomhedsrettede redskaber i beskæftigelsesindsatsen, da forskning har vist, at løntilskud og virksomhedspraktikker er effektive redskaber til at integrere etniske minoriteter på arbejdsmarkedet, men at de ofte ikke får adgang til disse tilbud.

Princip om lige muligheder i beskæftigelsesindsatsen: Beskæftigelses- og Integrationsudvalget støtter princippet om, at initiativer og redskaber i beskæftigelsesindsatsen skal komme etniske minoriteter til gode i lige så høj grad som etnisk danske ledige. Som et mål i implementeringen kræver dette en monitorering af aktiviteter og effekter opdelt på etnicitet – både i forhold til den virksomhedsrettede indsats, men også i forhold til en overordnet implementering af indgåede delaftaler for beskæftigelse 2014.

Styrket målrettet danskuddannelse: Beskæftigelses- og Integrationsudvalget har ansvaret for danskuddannelsesområdet. Overordnet skal danskuddannelse sikre målgruppen lige muligheder i forhold til arbejdsmarkedet og uddannelsessystemet. Handleplanen har derfor et stærkt fokus på at styrke danskuddannelseskundskaber og opkvalificering for alle borgere i København, der er i målgruppen for danskuddannelse.

Eksempler på konkrete aktiviteter

- Servicepakker og værktøjskasse til københavnske virksomheder mhp. styrket mangfoldighedsledelse
- Styrket indsats (herunder virksomhedsplaceringer) for ledige fra a-kasser med overrepræsentation af minoritetsledige
- Modersmålsstøttet danskundervisning (dvs. almindelig danskuddannelse, hvor modersmålet bliver anvendt som støtte til danskindlæringen) og lektiehjælp
- Særlig tilrettelagt danskuddannelse for deltagere med funktionsnedsættelser eller lignende

2. Stigning i andelen af etniske minoriteter, der føler sig inkluderet

Udfordringer

Beskæftigelses- og Integrationsudvalget mener, det er en forudsætning for at nå kommunens overordnede målsætninger, at alle københavnere oplever tilhørsforhold og bliver inkluderet som aktive medborgere i byen. Borgere med ikke-vestlig baggrund føler sig generelt mindre inkluderet. Endvidere er de underrepræsenteret i foreningslivet og har en markant lavere valgdeltagelse. Eksperttænk tanken for Integration anbefalede i 2012, at alle forvaltninger adresserer i deres handleplan, hvor og hvordan borgere kan inddrages for at nå handleplanens målsætninger.

Løsninger

Inddragelse af civilsamfund: Forvaltningen skal yderligere styrke samarbejdet med civilsamfundsaktører med henblik på at fremme det aktive medborgerskab og medansvar for byens udvikling. I 2013 etableres tre 'boards' af civilsamfundsorganisationer, ungdomsforeninger og religiøse aktører, som både skal rådgive forvaltningen, være med til at udvikle initiativer og sørge for, at deres medlemmers stemmer kommer til orde.

Dialog og sammenhold: I samarbejde med en bred vifte af minoritetsforeninger, religiøse aktører m.v. afholdes arrangementer med fokus på at skabe sammenhængskraft og gensidig respekt mellem byens mange grupper af borgere. Herunder mobiliseres et samarbejde mellem religiøse menigheder om at afholde dialogarrangementer, og der afholdes folkelige events, der sætter fokus på de positive aspekter ved at have en levende og mangfoldig storby.

Eksempler på konkrete aktiviteter

- Interreligiøse dialogarrangementer og markering af religiøse og kulturelle højtider
- Kampagne med fokus på mange trosretninger men ét københavnerefællesskab
- Mangfoldighedsfest - Smag Verden
- Ungdommens Grundlovsdag
- Online dialogfora for unge københavnere

3. Fald i andelen af etniske minoriteter, der oplever diskrimination

Udfordringer

Borgere med etnisk minoritetsbaggrund oplever sig i signifikant højere grad diskrimineret end gennemsnittet. Oplevelsen af at være blevet diskrimineret hænger sammen med en lavere følelse af inklusion. Endvidere er der stadig udfordringer i forhold til at sikre alle borgere lige muligheder i borgerservice, uddannelse m.v.

Løsninger

Bekæmpelse af diskrimination: Gennem videreuddannelse og opkvalificering styrkes kontakten til og vejledningen af de københavnere, der har særlig risiko for at opleve diskrimination. Ligeledes arbejdes der gennem målrettede kampagner på bekæmpelse af diskrimination, herunder i nattelivet samt blandt byens unge. Hermed sættes fokus på oplysning og refleksion om diskrimination og hadforbrydelser. Målet er at få folk til at registrere diskrimination samt sætte fokus på de mange forskellige former for diskrimination, der finder sted i byens rum.

Fremme af lige muligheder: Indsatsen for at fremme lige muligheder er rettet både mod Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen specifikt og mod alle forvaltninger i kommunen. I 2013 udarbejdes en strategi for fremme af lige muligheder og bekæmpelse af diskrimination med henblik på forankring på alle niveauer i kommunen. Internt i Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen arbejdes sideløbende med at sætte turbo på målrettet og ressourceorienteret borgerservice i beskæftigelsesindsatsen samt lige muligheder i forvaltningens interne HR- og rekrutteringstiltag.

Eksempler på konkrete aktiviteter

- Stemplet - kampagne mod diskrimination i nattelivet
- Anti-rygtekampagne med inspiration fra Barcelona
- StopHadforbrydelser kampagne
- Unge Stemmer
- Undervisning af virksomhedskonsulenter i fremme af lige muligheder og indsatser for rekruttering af mangfoldig medarbejderstab i BIF
- Ligebehandlingsindsats i 25 institutioner i alle forvaltninger
- Bekæmpelse diskrimination på arbejdspladsen i samarbejde med fagbevægelsen