

Hørings svar til Strategien for Fremme af Lige Muligheder

Fagudvalg / Forvaltning

Børne- og ungdomsudvalget
Teknik- og Miljøudvalget
Kultur- og Fritidsudvalget
Socialudvalget
Sundheds- og Omsorgsudvalget
Økonomiudvalget

Interesser

Institut for Menneskerettigheder
Danske Seniorer
LGBT Danmark
AIDS Fondet

Børne – og Ungdomsudvalget

	Høringssvar	BIFs bemærkninger
Bemærkninger til implementering:	<ul style="list-style-type: none"> • Det er BUFs vurdering, at der fortrinsvis bør arbejdes ud fra en mainstreaming tankegang, frem for som hensigtserklæring i udvalgte pilotenheder og -projekter. 	<p><i>Enig. Målet med strategien er netop at mainstreame ligebehandling.</i></p>
	<ul style="list-style-type: none"> • BUF anbefaler, at ligebehandlingsenheden, som skal forankres i BIF, alene får en rådgivende funktion for at tage højde for BUFs decentrale organisering og den store lokale selvbestemmelse på medarbejderområdet. 	<p><i>Relevant pointe. Forslaget om en ligebehandlingsenhed er af andre grundet taget af bordet. Der forslås i stedet en mindre rådgivningsfunktion i BIF, som alene er rådgivende, hvilket er inkorporeret i afsnittet om implementering.</i></p>
	<ul style="list-style-type: none"> • BUF anbefaler, at videreuddannelse af ledere og medarbejdere overlades til den enkelte forvaltning at undersøge og definere det forvaltningsspecifikke behov samt udvikle de passende uddannelsesforløb. 	<p><i>Enig. Hensigten er ikke at overtage videreuddannelse af ledere og medarbejdere, men at rådgivningsfunktionen i BIF skal kunne bruges som sparring hertil.</i></p>
	<ul style="list-style-type: none"> • BUU vægter, at strategien implementeres på en sådan måde, at den følger tillidsdagsordenen. 	<p><i>Enig. Grundholdningen bag udarbejdelsen af strategien er, at ligebehandlingsdagsordenen understøtter tillidsdagsordenen ved at fremme og advokere for metodefrihed i forhold til en differentieret tilrettelæggelse af indsatsen i forhold til forskellige målgrupper og deres forskellige behov.</i></p>

Bemærkninger til indsats 2 – Styrket ligebehandling gennem mere blandet leder- og medarbejderskare i Københavns Kommune som arbejdsplads:	<ul style="list-style-type: none"> • BUF finder det centralt, at der formuleres principper for ligebehandling vedrørende den interne HR og Personalepolitik, men gør samtidig opmærksom på, at der i forhold til rekrutteringen af personer fra særlige grupper er en hårfin balance i forhold til at sikre gældende lovgivning. 	<i>Enig.</i>
	<ul style="list-style-type: none"> • Det er BUFs vurdering, at det bør være den enkelte, decentrale leder, der vurderer, hvordan principperne skal indgå i personaleledelsen. 	<i>Enig.</i>
Teknik- og Miljøudvalget		
Bemærkninger til implementeringen:	<ul style="list-style-type: none"> • TMF foreslår, at strategien i højere grad inkluderer et fokus på den geografiske ligebehandling af københavnere. Altså, at alle københavnere, uanset hvor de bor, skal behandles lige. 	<i>Enig. BIF vurderer, at det er dækket ind af indsatsområde nummer 1.</i>
	<ul style="list-style-type: none"> • TMF foreslår, at en stor del af de 25 institutioner, der udvælges til projektet LigebehandlingKBH, prioriteres i de udsatte byområder. 	<i>God idé, men ansvaret for udvælgelse af institutionerne er op til de enkelte forvaltninger.</i>
	<ul style="list-style-type: none"> • TMF opfordrer til, at strategien ikke medfører øgede proces- og dokumentationskrav, men at intentionerne i Ledelsesreformen og tillidsdagsordenen følges. 	<i>Grundholdningen bag udarbejdelsen af strategien er, at ligebehandlingsdagsordenen understøtter tillidsdagsordenen ved at fremme og advokere for metodefrihed i forhold til en differentieret tilrettelæggelse af indsatsen i forhold til forskellige målgrupper og deres forskellige behov.</i>
Generelle bemærkninger:	<ul style="list-style-type: none"> • Det foreslås, at der etableres et tæt samarbejde mellem ligebehandlingsenheden i BIF og TMF med udgangspunkt i områdefornyelserne. Et sådan samarbejde vil kunne skabe værdifuld erfaring om ligebehandling på tværs af bydelene, herunder den lokale helhedsorienterede borgerservice, aktiviteter og fysiske faciliteter. 	<i>Godt forslag, som BIF støtter op om – dog med det forbehold, at understøttelsen af implementeringen af strategien er nedskaleret, hvilket bl.a. betyder, at der ikke længere oprettes en ligebehandlingsenhed, men en mindre rådgivningsfunktion i BIF. Et samarbejde vil skulle</i>

		<p>koordineres med det allerede eksisterende samarbejde med områdefornyelserne.</p>
<p>Kultur- og Fritidsudvalget</p>		
<p>Bemærkninger til implementeringer:</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Udvalget mener, at implementeringen af flere af handlingerne i strategien vil betyde ressourcekrævende kontrol og monitorering, der tager fokus fra kerneopgaven. Det strider imod KFF's tillidsdagsorden og nye organisationsform med større, ressourcestærke enheder, der kan indrette sig efter deres lokalområder. • KFU mener, at dele af strategien dermed taler imod afbureaukratiseringsprocessen. Det gælder f.eks. forslaget om, at alle forvaltninger årligt skal udarbejde en kort plan for udvikling af ligebehandling i deres borgerservice, eller at der skal foretages et ligebehandlingstjek af forvaltningernes borgerrettede blanketter. 	<p><i>Grundholdningen bag udarbejdelsen af strategien er, at ligebehandlingsdagsordenen understøtter tillidsdagsordenen ved at fremme og advokere for metodefrihed i forhold til en differentieret tilrettelæggelse af indsatsen i forhold til forskellige målgrupper og deres forskellige behov.</i></p> <p><i>Det er korrekt, at forslaget om en kort årlig plan for udviklingen af ligebehandling af borgerservice kan være i modstrid med tillidsdagsordenen – afhængig af hvordan initiativet tilrettelægges. Dog mener BIF ud fra en faglig vurdering, at det er nødvendigt med et dialogredskab om effekter og resultater i forhold til politikerne. For at imødekomme bemærkningen og sikre tråden til tillidsdagsordenen omformuleres initiativet i strategien til at være en årlig orientering som</i></p>

		<i>dialogoplæg til de stående udvalg frem for en årlig plan.</i>
Generelle bemærkninger	<ul style="list-style-type: none"> • KFU er imidlertid positive overfor de initiativer, der kan styrke de lokale enheders kompetencer i forhold til ligebehandling, forudsat at de tager udgangspunkt i institutionernes hverdag og udfordringer. 	<i>Enig.</i>
	<ul style="list-style-type: none"> • Eksempler på tiltag og metoder, KFF selv sætter fokus på området med, er målinger af brugersammensætningen på kultur- og idrætsinstitutionerne – at der vil indgå et inspirationsmodul om værdien i en mangfoldig medarbejdergruppe på et af forvaltningens kommende centrale lederstormøder, og at der tilbydes opkvalificering af lokale medarbejdere med henblik på modtagelse af nye brugergrupper. 	<i>Netop den slags tiltag og metoder viser, at der sagtens kan arbejdes med ligebehandlingsinitiativer uden at komme i strid med tillidsdagsordenen.</i>
	<ul style="list-style-type: none"> • KFU godkendte den 13. juni forvaltningens ønsker til krav og regler, der kan afskaffes. Ønskerne er sendt videre til BR. Blandt ønskerne er den årlige afrapportering på integrationsindsatsen til BIF og krav om ligestillingsvurdering af Klubhuspuljen, lønudviklingen og etableringen af nye idrætsfaciliteter. 	<i>Noteret.</i>
Socialudvalget		
Bemærkninger til implementeringen	<ul style="list-style-type: none"> • SOU opfordrer til, at det sikres, at implementeringen ikke kommer til at medføre unødigt bureaukrati uden 	<i>Grundholdningen bag udarbejdelsen af strategien er, at</i>

	tilsvarende effekt for borgerne.	<i>ligebehandlingsdagsordenen understøtter tillidsdagsordenen ved at fremme og advokere for metodefrihed i forhold til en differentieret tilrettelæggelse af indsatsen i forhold til forskellige målgrupper og deres forskellige behov.</i>
Generelle bemærkninger	<ul style="list-style-type: none"> • SOU pointerer, at SOF allerede i dag arbejder aktivt med at sikre en blandet medarbejder- og ledelsesskare ved bl.a. at ansætte medarbejdere på særlige vilkår og ved at have fokus på anti-diskrimination både i trivselsundersøgelse og i kommende kursusforløb. 	
Sundheds- og Omsorgsudvalget		
Generelle bemærkninger	<ul style="list-style-type: none"> • SOU forholder sig skeptisk overfor oprettelse af et board for bekæmpelse af diskrimination og fremme af lige muligheder og påpeger, at før der kan tages stilling til nytten af et boardet, bør det fremgå mere præcist, hvilke sagsområder, der skal behandles i boardet. 	<i>Det er noteret. Det er præciseret yderligere i strategien under revideringen.</i>
	<ul style="list-style-type: none"> • I forlængelse af ovenstående mener SOU, at det bør præciseres i strategien, hvilken type relation og beføjelser, der bliver mellem den foreslåede ligebehandlingsenhed under BIF og boardet – i tæt kobling med tillidsdagsordenen. 	<i>Det er noteret. Forholdet mellem BIF's rådgivningsfunktion, som træder i stedet for enheden, og boardet er præciseret yderligere i strategien under revideringen.</i>
Bemærkninger til implementeringerne	<ul style="list-style-type: none"> • Udvalget bemærker, at implementeringen af flere af indsatserne vil betyde øget kontrol, monitorering og administrativt merarbejde. 	<i>Grundholdningen bag udarbejdelsen af strategien er, at ligebehandlingsdagsordenen understøtter tillidsdagsordenen ved at fremme og advokere for metodefrihed i forhold til en differentieret tilrettelæggelse af indsatsen i forhold til forskellige målgrupper og deres forskellige behov.</i>

	<ul style="list-style-type: none"> • SOU er af den opfattelse, at det strider imod tillidsdagsordenen, at nye strategier skal gennemgå en ligebehandlingsvurdering, og at der skal foretages et ligebehandlingstjek af forvaltningernes borgerrettede blanketter. 	<p><i>Grundholdningen bag udarbejdelsen af strategien er, at ligebehandlingsdagsordenen understøtter tillidsdagsordenen ved at fremme og advokere for metodefrihed i forhold til en differentieret tilrettelæggelse af indsatsen i forhold til forskellige målgrupper og deres forskellige behov.</i></p> <p><i>I relation til blanketterne præciseres det i strategien, at der ikke er tale om en monitorering, men om en modernisering af eksisterende blanketter, så de bedre afspejler Københavns mangfoldige borgersammensætning.</i></p>
	<ul style="list-style-type: none"> • SOU ser gerne, at der i ligebehandlingsstrategien gives mere rum og mulighed for at kunne agere med fleksibilitet overfor borger- og medarbejdergrupper samt i forhold til eksisterende strategier og politikker i øvrigt. 	<p><i>Enig. Ligebehandlingsstrategien skal netop sikre, at man agerer fleksibelt i servicen overfor den enkelte borger.</i></p>
Økonomiudvalget		
Bemærkninger til implementeringer:	<ul style="list-style-type: none"> • Økonomiudvalget gør opmærksom på, at strategien skal balanceres i forhold til allerede eksisterende fokusområder såsom tillidsdagsordenen. 	<p><i>Enig. Grundholdningen bag udarbejdelsen af strategien er, at ligebehandlingsdagsordenen understøtter tillidsdagsordenen ved at fremme og advokere for metodefrihed i forhold til en differentieret tilrettelæggelse af indsatsen i forhold til forskellige målgrupper og deres forskellige behov.</i></p>
	<ul style="list-style-type: none"> • Det foreslås, at strategien udvikles i samarbejde med interessenterne, så den 	<p><i>Enig. Strategien skal udfoldes og implementeres</i></p>

	forankres som en del af de lokale arbejdspladsers udvikling.	<i>i samarbejde med interessenterne.</i>
	<ul style="list-style-type: none"> • Økonomiudvalget antager, at strategien og udledte aktiviteter heraf kan implementeres uden økonomiske konsekvenser for forvaltningerne. • Økonomiudvalget antager, at såfremt der oprettes en særskilt ligebehandlingsenhed vil finansieringen afholdes inden for BIUs egen økonomiske ramme. 	<i>Økonomien omkring strategien er blevet revideret. Implementeringsplanen er nu i tråd med Økonomiudvalgets bemærkninger. Det betyder bl.a., at der ikke oprettes en decideret ligebehandlingsenhed, men en mindre rådgivningsfunktion.</i>
Bemærkninger til indsats 1: Bedre borgerservice gennem styrket ligebehandling	<ul style="list-style-type: none"> • Økonomiudvalget pointerer, at et ligebehandlingstjek af borgerrettede blanketter ikke kan udføres af Københavns Kommune alene, da mange af blanketterne hører under andre offentlige myndigheder såsom SKAT, Udbetaling Danmark m.fl. 	<i>Noteret. Strategiens indsatser tager dog alene udgangspunkt i selve kommunen, hvorfor det vil være kommunens blanketter, som vil gennemgå ligebehandlingstjek.</i>
	<ul style="list-style-type: none"> • ØU foreslår, at en mulighed for at sikre fokus på at videreføre eksisterende erfaringer og implementere nye tiltag i ligebehandling af borgerne, kunne være at oprette ERFA-grupper for de medarbejdere, der har direkte borgerkontakt. 	<i>Noteret.</i>
Bemærkninger til indsats 2: Styrket ligebehandling gennem mere blandet leder- og medarbejderskare i Københavns Kommune som arbejdsplads	<ul style="list-style-type: none"> • ØU forklarer, at det allerede er eksisterende praksis i Økonomiforvaltningen at ansætte medarbejdere på særlige vilkår i fleksjob, seniorjob m.v. og i stillingsopslag fremhæve mangfoldighed som en ressource. 	<i>Noteret. BIF er enige i denne betragtning, men må konstatere, at medarbejderstaben i kommunen endnu ikke afspejler befolkningssammensætningen, og derfor er dette mål stadigvæk relevant.</i>
	<ul style="list-style-type: none"> • ØU anbefaler, at strategien bygger videre på og spiller sammen med det allerede eksisterende ligebehandlingsarbejde. 	<i>Enig.</i>
Institut for Menneskerettigheder		
Generelle bemærkninger:	<ul style="list-style-type: none"> • IMR roser indsatsen for at fremme lige muligheder. 	
	<ul style="list-style-type: none"> • IMR anbefaler, at kommunen også har fokus på fastholdelse af medarbejdere, udover rekruttering. 	<i>Relevant pointe, som skrives ind i strategien under revideringen.</i>

Danske Seniorer		
Bemærkninger til indsats 1 – Mål 1: Alle borgere oplever at have lige adgang og muligheder i vores borgerservice og tilbud:	<ul style="list-style-type: none"> • Indsatsen overfor de ca. 40 % af de 65- til 89-årige skal udbygges kraftigt. 	<i>Det vil være det enkelte udvalg/forvaltnings beslutning.</i>
	<ul style="list-style-type: none"> • Danske Seniorer foreslår, at kommunen opretter et team af kvalificerede brugere, som med bærbart udstyr kommer til hjemmet og hjælper med fornødne skemaer etc. Det understreges, at opgaven ikke kan udfyldes af frivillige. 	<i>God pointe, som også adresseres i strategiens indsats om at øge hjælpen til borgere, der aldrig bliver digitale.</i>
Bemærkninger til indsats 1 – Mål 2: Vi sikrer, at vores ledere og medarbejdere har kompetencer i ligebehandling, herunder kendskab til lovgivning og klagemuligheder:	<ul style="list-style-type: none"> • Danske Seniorer anbefaler, at faglige specialister inden for de konkrete områder tilknyttes kompetenceudviklingen. 	<i>Noteret.</i>
	<ul style="list-style-type: none"> • Det skal desuden sikres, at uddannelsen for ansatte og ledelsen indeholder viden om den ubevidste diskrimination/forskelsbehandling, der blandt andet afspejler sig i sprogbrug og attitude. 	<i>Relevant pointe, som forvaltningerne med fordel kan arbejde aktivt med.</i>
Bemærkninger til indsats 1 – Mål 3: Vi giver målrettet, relevant og forståelig information om kommunens servicetilbud:	<ul style="list-style-type: none"> • Danske Seniorer anbefaler, at kommunen sørger for, at ældre borgere uden digitale kompetencer og uden mod og overskud til selv at være opsøgende, også bliver nået. 	<i>Strategiens indsats om øget hjælp til borgere, der aldrig bliver digitale, går fint i tråd med denne bemærkning.</i>
	<ul style="list-style-type: none"> • Danske Seniorer foreslår, at et team af ansatte præsenterer tilbuddene for denne gruppe gennem opsøgende arbejde på aktivitetscentre og i hjemmene. 	<i>Et godt og konkret forslag, som dog ligger uden for strategiens råderum.</i>
Bemærkninger til indsats 2 – Mål 1: Vi skal sikre en inkluderende rekruttering:	<ul style="list-style-type: none"> • Danske Seniorer foreslår, at kommunen indfører en ”kvoteordning”, der sikrer at opslåede stillinger ”øremærkes” personer over 55, svarende til antallet, der fortsat ønsker at blive på arbejdsmarkedet. 	<i>Jf. Forskelsbehandlingslovens § 9 er Københavns Kommune som arbejdsgiver forpligtet til at vælge den bedst kvalificerede kandidat blandt ansøgere, selvom der i en konkret situation er givet tilladelse til at søge efter kandidater</i>

		<i>inden for en specifik aldersgruppe. Dette forslag kan derfor ikke imødekommes.</i>
Generelle bemærkninger:	<ul style="list-style-type: none"> Danske Seniorer mener, at strategien mangler en afdækning af skjult fattigdom og ensomhed, som får ældre mennesker til at opgive at stille krav om eksempelvis at stille krav om den omsorg, de har ret til. 	<i>Relevant pointe, men det ligger ikke inden for strategiens detaljeringsniveau at lave en sådan afdækning.</i>
	<ul style="list-style-type: none"> Danske Seniorer anbefaler, at kommunen vælger alternative metoder til indhentning af svar fra seniorerne i forbindelse med den årlige Inklusionsundersøgelse. 	<i>Fin pointe, som ligger i tråd med strategien. Der er allerede taget hensyn til dette i Inklusionsundersøgelsen. Dels er stikprøven repræsentativt udvalgt – også for så vidt angår seniorer – og dels er der truffet foranstaltninger for at sikre gruppens deltagelse, idet manglende web-besvarelse følges op af en opringning af en interviewer, som kan guide igennem spørgeskemaet på de største sprog i København.</i>
LGBT Danmark		
Generelle bemærkninger:	<ul style="list-style-type: none"> LGBT Danmark roser strategien for at anlægge et horisontalt perspektiv på ligebehandling. 	
	<ul style="list-style-type: none"> LGBT Danmark pointerer, at der er eksempler på opmærksomhedspunkter i forhold til LGBT-personer. Bl.a. i forhold til LGBT-personers børnefamilier. 	
	<ul style="list-style-type: none"> Der gøres opmærksom på, at der i strategien fremhæves eksempler på initiativer, der henvender sig til stille piger og aktive drenge, som fokuserer på kønsstereotype aktiviteter. 	<i>I strategien bruges eksempler fra Ligebehandling KBH – den pågældende casen er medtaget fra en deltagende institution som et eksempel på, hvordan udgangspunkt i den enkeltes behov kan</i>

		<i>styrke kommunens borgerservice.</i>
AIDS-Fondet		
Bemærkninger til indsats 2 – Mål 2: Vi har et arbejdsmiljø, som er inkluderende og tilgængeligt, hvor ingen oplever diskrimination:	<ul style="list-style-type: none"> • AIDS-Fondet anbefaler, at det fokus, man har på at uddanne personale i forhold til at være i kontakt med byens borgere gentages i forhold til at etablere et inkluderende arbejdsmiljø, for eksempel gennem normkritisk undervisning. 	<i>Noteret.</i>
Generelle bemærkninger:	<ul style="list-style-type: none"> • AIDS-Fondet roser strategien for at definitionen medtager køn og seksuel orientering. 	
	<ul style="list-style-type: none"> • Dog vurderes det, at betegnelsen ”køn” i strategien er for snævert og bør erstattes med ”kønidentitet”, i det køn i dag skal forstås bredere end biologisk køn, så det for eksempel også omfatter transpersoner. 	<i>Enig. Inkorporeres så vidt muligt og er hensigten bag ligebehandlingstjekket af blanketter.</i>
	<ul style="list-style-type: none"> • AIDS-Fondet roser, at ligestillingsprincipperne bygger på respekt for borgeres forskellighed. 	
	<ul style="list-style-type: none"> • AIDS-Fondet pointerer samtidig vigtigheden i, at ligestillingsprincipperne afspejler sig hele vejen igennem de kommunale servicetilbud. Det være sig også i situationer, hvor borgere skal registrere sig på køn, så registreringen ikke blot beror på den biologiske definition m/k. 	<i>Det ligger udenfor kommunens kompetence at ændre registrering på CPR nummer.</i>