



08-01-2014

Sagsnr.
2014-0020092

Dokumentnr.
2014-0020092-3

Sagsbehandler
Trine Dencker
Christensen

Implementeringsplan for Københavns Kommunes strategi for fremme af lige muligheder i Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen i 2014

Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen foreslår følgende implementeringsplan for Københavns Kommunes strategi for fremme af lige muligheder i Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen i 2014:

BEDRE BORGERSERVICE	
Hovedmål: Alle borgere oplever at have lige adgang og muligheder i vores borgerservice og tilbud.	
Initiativ i strategien	Implementering i BIF 2014
Nye strategier skal gennemgå en ligebehandlingsvurdering.	<u>BIF/BIU</u> udarbejder ny integrationspolitik i 2014, som tænkes aktivt sammen med Københavns Kommunes strategi for fremme af lige muligheder.
Alle forvaltninger skal sikre, at borgere med behov for det hjælpes med udfordringer i forbindelse med den stigende selvbetjening og digitalisering.	<u>BIF</u> indgår i et fælles Københavns Kommune projekt vedr. Digital Post.
De syv forvaltninger foretager et ligebehandlingstjek af forvaltningens borgerrettede blanketter og tilretter så vidt muligt blanketterne, så de rummer københavnernes forskellighed.	<u>BIF</u> undersøgte mulighederne i 2013, men en forespørgsel på centerniveau viste, at mange af forvaltningens blanketter er nationale og derfor ikke umiddelbart kan ændres i/af BIF.
Delmål 1: Vi sikrer, at vores ledere og medarbejdere har kompetencer i ligebehandling, herunder kendskab til lovgivning og klagemuligheder.	
Initiativ i strategien	Implementering i BIF 2014
Alle borgerrettede enheder skal sikre, at borgerne får kendskab til Borgerrådgiveren og yderligere klagemuligheder.	<u>BIF</u> sørger allerede (jf. lovgivningsmæssig forpligtigelse) for, at borgerne får kendskab til deres klagemuligheder, herunder henvisning til muligheden for at klage til Borgerrådgiveren.
Forvaltningerne skal sikre, at der udvikles og implementeres modul om ligebehandling og anti-diskrimination i interne	<u>BIF</u> har allerede fokus på mangfoldighed og ligebehandling på forvaltningens introduktionskursus for nye medarbejdere "BIF Basis".

**Center for Inklusion og
Beskæftigelse**

Bernstorffsgade 17
1592 København V

E-mail
Y533@bif.kk.dk

www.kk.dk

medarbejder- og ledelseskurser, så som introduktionskurser for nye medarbejdere.	<u>BIF</u> er i gang med at udvikle en hjemmeside under kk.dk, som udover strategi for fremme af lige muligheder indeholder: • værktøjer til at understøtte implementeringen af strategien i enhederne • et ligebehandlingsspil til brug i forvaltningens enheder og eventuelt på "BIF Basis", som har til formål at skabe refleksion over konkrete ligebehandlingsproblemstillinger i hverdagen.
Delmål 2: Vi giver målrettet, relevant og forståelig information om kommunens servicetilbud.	
Initiativ i strategien	Implementering i BIF 2014
Forvaltningerne skal sikre, at kommunikation om servicetilbud når de relevante borgergrupper.	<u>BIF</u> udvikler en kommunikationsindsats over for borgere med sprogudfordringer. Der udvikles bl.a. standarder for kommunikation på flere sprog, herunder brug af tolke. (Inklusionsaftale 375.000 kr.). <u>BIF</u> afvikler, som en del af Borgeren ved Roret, et ligebehandlingsmodul for de lokale tovholdere (trainers). <u>BIF</u> afvikler, som led i Borgeren ved Roret, et projekt om bedre borgerbreve, herunder er udviklet BIFs sprogguide til intranettet med krav til tekster, gode råd samt retningslinjer vedr. ligebehandling og forvaltningens breve gennemgås med henblik på optimering.
MERE BLANDET LEDER- OG MEDARBEJDESKARE I KØBENHAVNS KOMMUNE SOM ARBEJDSPLADS	
Delmål 1: Vi skal sikre en inkluderende rekruttering.	
Initiativ i strategien	Implementering i BIF 2014
Sikre en rekrutteringspraksis, der fremmer en blandet leder- og medarbejdersammensætning på alle niveauer.	<u>BIF</u> monitorerer på leder- og medarbejdersammensætning. <u>BIF</u> har fokus på mangfoldighed i den

	generelle kompetenceudvikling, herunder rekruttering, medarbejderudviklingssamtale (MUS) og Københavns Kommunes lederudviklingsprogram (LUP). <u>BIF</u> udvikler og afholder et leder- og koordinatorafklaringsforløb, hvor deltagerne får viden om, hvad det kræver at være leder i BIF og får individuel afklaring af deres lederambitioner. Kan ses som forstadie til LUP. Mindst halvdelen af deltagerne skal have anden etnisk baggrund end dansk (<i>Inklusionsaftale 125.000,- kr. i 2014</i>).
Delmål 2: Vi har et arbejdsmiljø, som er inkluderende og tilgængeligt, hvor ingen oplever diskrimination.	
Initiativ i strategien	Implementering i BIF 2014
Udvikle beredskabsplan ved tilfælde af diskrimination eller manglende ligebehandling på arbejdspladsen, herunder iværksættelse af efteruddannelse af tillidsrepræsentanter og ledelse bl.a. med fokus på at give redskaber til at sikre opmærksomhed på arbejdspladsernes egne blinde vinkler og eventuel ubevidst diskrimination og mangel på ligebehandling.	<u>BIF</u> har udviklet en beredskabsplan vedr. diskrimination, som implementeres i 2014 via arbejdsmiljørepræsentanterne.
Monitorere diskrimination på arbejdspladsen ved at inkludere spørgsmål om diskrimination og udnyttelse af medarbejderstabens forskellighed som en ressource i ledelsesevalueringer og i Trivselsundersøgelsen.	<u>BIF</u> undersøger muligheden for at få et ekstra spørgsmål om diskrimination koblet på mangfoldighedsparameteret i Københavns Kommunes Trivselsundersøgelse.