



## **Til Beskæftigelses- og Integrationsudvalget**

16-09-2013

Sagsnr.  
2013-0194993

### **Økonomiudvalgets høringsvar om Københavns Kommunes strategi for fremme af lige muligheder**

Dokumentnr.  
2013-0194993-3

Økonomiudvalget har på mødet den 8. oktober 2013 behandlet Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningens udkast til strategi for fremme af lige muligheder. Økonomiudvalget tilslutter sig strategiens overordnede vision og temaer, idet disse kan medvirke til at styrke Københavns Kommune som en attraktiv arbejdsplads samt tilbyde borgerne den rigtige service tilpasset den enkeltes behov. Udkastet til strategien bygger på to indsatsområder, der beskriver aktuelle udfordringer og de principper der ligger til grund for de beskrevne mål og forslag til initiativer. Økonomiudvalgets høringsvar forholder sig til strategiens to indsatsområder samt til implementeringen af strategien.

Sagsbehandler  
Lea Rothenborg

#### **Økonomiudvalgets bemærkninger**

##### *1) Indsatsområdet 'Bedre borgerservice gennem styrket ligebehandling'.*

Strategien indeholder mange gode tiltag, som kan bidrage til at forbedre den kommunale service til borgerne med afsæt i den enkeltes behov og forskellige gruppers behov. Et eksempel på et tiltag er projektet LigebehandlingKBH.

En af de væsentligste erfaringer fra Sundby Borgerservicecenter, som deltog i Projekt LigebehandlingKBH er, at borgerservicecentrene løbende skal evaluere deres interne sprogbrug og være særligt opmærksomme på at kategorisere borgerne under neutrale betegnelser. I stedet for at omtale en borger som "ATA-borger" (ansigt-til-ansigt), som signalerer, at borgeren er svag og har behov for ekstra hjælp, taler medarbejderne nu i stedet om "henvendelsesårsag".

Økonomiudvalget bakker ligeledes op om et ligebehandlingstjek af de borgerrettede blanketter. Et væsentligt og afgørende opmærksomhedspunkt er dog, at mange blanketter hører under andre offentlige myndigheder så som SKAT, Udbetaling Danmark mfl. Et ligebehandlingstjek af de borgerrettede blanketter kan derfor ikke udføres alene af Københavns Kommunes syv forvaltninger. Det er en fælles offentlig opgave, at de borgerrettede blanketter formuleres, så de ikke diskriminerer mellem borgerne.

Økonomiudvalget støtter initiativet om, at de borgere, der har vanskeligt ved at blive digitale får hjælp, fx ved at styrke den telefoniske rådgivning og kontakt.

**Sekretariatet for ledelse  
og kommunikation**

Rådhuset, 3. sal  
1599 København V

Mobil  
4032 0998

E-mail  
AK3T@okf.kk.dk

EAN nummer  
5798009800206

En mulighed for at sikre et kontinuerligt fokus på at videreføre eksisterende erfaringer og implementere nye tiltag i ligebehandling af borgerne, kunne være ved oprettelse af ERFA-grupper for de medarbejdere som har direkte borgerkontakt. Dette med sigt på, at udveksle erfaringer og vidende for derved at vedligeholde og videreudvikle de gode erfaringer, der allerede er høstet på området.

*2) Indsatsområdet 'Styrket ligebehandling gennem mere blandet leder- og medarbejderskare i Københavns Kommune som arbejdsplads'.*

Tilbud om inspirationsværktøjer og målrettet efteruddannelse til både ledere og tillidsrepræsentanter er en god ide, og kan lette det videre arbejde.

I forhold til at sikre en inkluderende rekruttering har Økonomiforvaltningen som de øvrige forvaltninger allerede et stort fokus på at ansætte medarbejdere på særlige vilkår, jobordninger som fleksjob, seniorjob mv. Derudover er det kommunens rekrutteringspraksis at mangfoldighed og medarbejderes forskellighed fremhæves som en ressource i kommunens stillingsopslag.

Københavns Kommune har allerede i en årrække gennemført en del indsatser på tværs af forvaltningerne, hvis formål har været at fremme bl.a. mangfoldighed – herunder fælles indsatser som budgetoplæggene 'Det vigtigste job i byen' og 'Den attraktive arbejdsplads', der indeholdte en lang række tiltag rettet imod at brande Københavns Kommune for at kunne rekruttere bredt.

Det anbefales, at planlagte initiativer bygger videre på og spiller sammen med det allerede eksisterende ligebehandlingsarbejde, så som indsatser for kønsmæssig ligebehandling i forhold til rekruttering. Eksempelvis beslutning om begge køn i ansættelsesudvalg, indsatser for rekruttering af begge køn til lederposter samt målsætninger om flere mænd i omsorgsfag. Samt ligestillingsvurderingsarbejdet (ligestillingsvurderingsværktøj <http://okf.kkintra.kk.dk/indhold/ligestillingsvurdering>) og ligestillingsvurderingsprojektet, hvor alle forvaltninger har indmeldt områder, der er blevet ligestillingsvurderet, og som i øjeblikket evalueres.

*Implementering af strategi*

Økonomiudvalget er af den opfattelse, at de beskrevne mål og initiativer skal balanceres i relation til andre kommunale fokusområder, f.eks. tillidsdagsordenen. Det er derfor vigtigt, at de beskrevne indsatser - bl.a. sikring af en bestemt rekrutteringspraksis, udvikling af en beredskabsplan og monitorering af området vha. Trivselsundersøgelsen - udvikles i samarbejde med interessenterne, så

det giver mening og forankres i organisationen som en del af de lokale arbejdspladsers udvikling.

Det bør derfor tilstræbes, at strategien integreres og sammentænkes i allerede eksisterende strategier, projekter, handleplaner mm. for at strategien ikke medfører øgede proces- og dokumentationskrav. Udvalget opfordrer til, at der i arbejdet med at implementere strategien tages afsæt i kommunens tillidsdagsorden.

Det forudsættes at strategien og udledte aktiviteter heraf kan implementeres uden økonomiske konsekvenser for forvaltningerne. Økonomiudvalget antager ligeledes, at såfremt der oprettes en særskilt ligebehandlingsenhed vil finansieringen afholdes inden for Beskæftigelses- og Integrationsudvalgets egen økonomiske ramme.