



Beskæftigelses- og Integrationsudvalget skal tage stilling til forvaltningens udkast til principper for ligebehandling gældende for Københavns Kommune.

## INDSTILLING OG BESLUTNING

Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen indstiller,

1. at Beskæftigelses- og Integrationsudvalget drøfter og sender de udarbejdede ligebehandlingsprincipper om "borgerbetjening og serviceydelser" i høring i de stående udvalg
2. at Beskæftigelses- og Integrationsudvalget oversender de udarbejdede principper om "HR og Personalepolitik" til Økonomiudvalget
3. at Beskæftigelses- og Integrationsudvalget drøfter og sender de udarbejdede ligebehandlingsprincipper om "Ledelse og Udvikling" som inspiration til de stående udvalg.
4. at Beskæftigelses- og Integrationsudvalget godkender pilotprojekt samt at der afsættes 0,37 mio.kr. fra anti-diskriminationspuljen til dette

## PROBLEMSTILLING

Ligebehandling indebærer, at alle mennesker uanset køn, race og etnicitet, religion og tro, politisk overbevisning, alder, handicap og seksuel orientering har lige *adgang til* og *mulighed for* at deltage i samfundet. Det betyder mere konkret lige adgang til information, ydelser/service, arbejde og uddannelse og familieliv.

Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen vurderer, at der i praksis foregår et stort ligebehandlingsarbejde i Københavns Kommune. Konkret er tildelingen af ekstra ressourcer til skoler med mange tosprogede elever, beslutning om sociale klausuler, integrations- og oplæringsstillinger, støttekontaktpersoner, modersmålsundervisning og bydelsmødre blot nogle få eksempler herpå.

Institut for Menneskerettigheders undersøgelse af Københavns Kommunes behov for en ligebehandlingspolitik (BIU 16.04.09) dokumenterede dette, men instituttet vurderede samtidig, at der er et stort potentiale for forbedringer.

Med afsæt i instituttets undersøgelse godkendte Beskæftigelses- og Integrationsudvalget – efter høring i de stående udvalg og Borgerrådgiverudvalget - den 24. september 2009 en trestrengt handlingsplan for ligebehandling i Københavns Kommune:

1. Iværksættelse af et efteruddannelsesprogram med særlig vægt på ligebehandling og kommunikation
2. Udarbejdelse af en kommunikationsstrategi, som skal sikre at information når ud til de borgergrupper, som nævnes i undersøgelsen

3. Formulering af en række principper for ligebehandling, som skal gælde for hele Københavns Kommune og som fremadrettet skal sikre ligebehandling

Det tidligere Beskæftigelses- og Integrationsudvalg vedtog, at principperne skal søges vedtaget i Borgerrepræsentationen, men vedtog ikke en proces herfor. Kommunikationsstrategien behandles særskilt.

## LØSNING

### Kort om principperne

Ligebehandlingsprincipperne er udarbejdet af konsulentfirmaet Connecting Minds. Firmaet stod samtidig for at efteruddanne udvalgte forvaltningsrepræsentanter, som er kommet med input til principperne.

Med afsæt i ovenstående definition af ligebehandling har konsulentfirmaet udarbejdet principper inden for 3 indsatsområder, som vedrører den kommunale forvaltning:

1. Borgerbetjening og Serviceydelser
2. HR og Personalepolitik
3. Ledelse og Udvikling

De udarbejdede principper skal forstås som en række hensigtserklæringer og er udarbejdet som en tjekliste for ligebehandlingen. På den måde kan principperne bruges af politikere, ledere og medarbejdere som et refleksionsværktøj, som skal gøre den enkelte i stand til at vurdere effekten af en given indsats for relevante stigmatiserede grupper.

### Forslag til proces - Høring

Forvaltningen foreslår, at principperne vedrørende ”1. Borgerbetjening og Serviceydelser” sendes i høring i de stående udvalg.

Endvidere foreslår forvaltningen at oversende ”2. HR og Personalepolitik” til Økonomiudvalget, idet disse principper vedrører emner, som vedrører dette udvalgs ressort. ”3. Ledelse og Udvikling” oversendes som inspiration til alle udvalg.

Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen vurderer, at der hvor ligebehandling kan gøre den største forskel for borgerne er i kommunens møde med borgerne – dvs. principperne for ”Borgerbetjening og Serviceydelser”.

Således anmodes udvalgene om et høringssvar med henblik på konkrete forslag til rettelser af principperne. Udvalgene skal endvidere komme med forslag til, på hvilke områder der konkret kan opnås fordele ved at indarbejde principperne i forvaltningens praksis.

Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen ønsker, at hvert udvalg/forvaltning udvælger et mindre antal institutioner til et tværgående pilotprojekt, hvor forvaltningerne – i samarbejde med Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen - kan arbejde med ligebehandlingsprincipperne. Det vil give et godt udgangspunkt for at

efterprøve princippernes bæredygtighed i forhold effekt og ressourcer. Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen ønsker, at der skal være særligt fokus på etniske minoriteter på grund af Beskæftigelses- og Integrationsudvalgets ressortansvar i dette pilotprojekt.

Erfaringerne fra pilotprojektet vil danne udgangspunkt for vurdering af behov for yderligere tiltag på ligebehandlingsområdet. Pilotprojektet vil løbe over 1 år og erfaringerne vil således foreligge i efteråret 2011. Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen vil undervejs understøtte opsamling af erfaringer og dannelse af netværk mellem institutionerne.

### **ØKONOMI**

Beskæftigelses- og Integrationsudvalget vil sammen med de reviderede principper efter endt høring få forelagt forslag til implementering af ligebehandlingsarbejde i de udvalgte pilotinstitutioner. Der afsættes midler fra anti-diskriminationspuljen på 0,37 mio.kr. i 2010 til f.eks. konsulentstøtte til institutionerne. Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen vurderer, at der ikke er tilstrækkeligt med midler i denne pulje til at implementere ligebehandling i alle kommunens institutioner.

Hvis kommunikationsstrategien vedtages, er midlerne i anti-diskriminationspuljen i 2010 således udmønt.

For så vidt erfaringerne skal udbredes yderligere til resten af kommunen, bør Beskæftigelses- og Integrationsudvalget drøfte om midlerne hertil:

- finansieres indenfor udvalgenes budgetrammer
- søges finansieret i budgetdrøftelserne

### **VIDERE PROCES**

Efter endt høringsrunde vil Beskæftigelses- og Integrationsudvalget behandle de endelige principper for ligebehandling som herefter sendes til Borgerrepræsentationen med henblik på endelig godkendelse.

### **BILAG**

1. Principper for ligebehandling
2. Brev til de øvrige fagudvalg og Økonomiudvalget

Morten Binder

/Kaj Ove Christiansen

**Indstillingen blev godkendt.**

