



Redegørelse af

Københavns Kommunes indsats mod diskrimination 2008

Københavns Kommune har i integrationspolitikken et mål om at bekæmpe diskrimination ved en styrket indsats. Visionen er, at alle borgere kan færdes frit og uhindret uden at blive udsat for diskrimination på grund af alder, etnicitet/race, religion/tro, køn, handicap og seksuel orientering.

Foruden integrationspolitikken har der været stillet to medlemsforslag, som blev besluttet i Borgerrepræsentationen henholdsvis den 16. november 2006 og 22. februar 2007. Det ene medlemsforslag var en udvidet og mere koordineret indsats mod diskrimination og hadforbrydelser, som blev henvist til Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen (BR 637/06, jf. bilag 1). Det andet medlemsforslag vedrørte efteruddannelse af medarbejderne i principperne og relevant lovgivning for ligebehandling og ikke-diskrimination, som blev anvist til Økonomiforvaltningen med assistance fra Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen (BR 96/07).

Desuden besluttede Borgerrepræsentationen 22. februar 2007 (BR 96/07), at Økonomiforvaltningen i samarbejde med Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen gennemfører en undersøgelse af, hvilke initiativer forvaltningerne har iværksat og/eller har planlagt at iværksætte på området samt vurdere, om der er behov for yderligere tværgående indsatser.

Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen har anmodet alle forvaltninger om at redegøre for dels forvaltningens generelle diskriminationsindsats og dels for efteruddannelsesbehovet vedr. ligebehandling og anti-diskrimination.

Redegørelsens indhold

Det er på denne baggrund, at Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen har bedt Københavns Kommunes syv forvaltninger om en redegørelse af indsatsen mod diskrimination. Således er forvaltningerne bl.a. blevet bedt om at forholde sig til følgende spørgsmål:

- forvaltningens indsatser, der hidtil er besluttet og gennemført indenfor anti-diskriminationsområdet.
- forvaltningens planlagte indsatser indenfor anti-diskriminationsområdet.
- forvaltningens iværksatte og/eller planlagt initiativer i forhold til efteruddannelse af medarbejderne i principperne og relevant lovgivning for ligebehandling og ikke-diskrimination.

Indholdsfortegnelse

Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen	3
Børne- og Ungdomsforvaltningen	6
Sundheds- og Omsorgsforvaltningen	10
Kultur- og Fritidsforvaltningen	13
Socialforvaltningen	17
Økonomiforvaltningen	18
Teknik og Miljøforvaltningen	19



Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen

I Københavns Kommunes tværgående Integrationspolitik (2006-2010) er der sat et mål om at modvirke diskrimination og arbejde for, at alle Københavns borgere har lige muligheder for at deltage i samfundets politiske, økonomiske, arbejdsmæssige, sociale og kulturelle liv.

Beskæftigelses- og Integrationsudvalgets diskriminationspakke (BIU 230/2006) indeholder:

- dels en styrkelse af diskriminationstilsynet hos Borgerrådgiveren,
- dels består den i en løbende overvågning af diskriminationsomfanget i København.

Sidstnævnte indeholder bl.a. årlige rapporter, som fokuserer på både oplevet samt faktisk diskrimination. Den løbende overvågning består samtidig af nærværende redegørelse af forvaltningernes diskriminationsindsats.

Siden 2007 er der blevet afholdt et årligt statusseminar over anti-diskriminationsindsatsen i juni måned. Formålet med statusseminariet er at gøre status samt kigge frem mod nye udfordringer og indsatsområder.

Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningens indsatser, som hidtil er besluttet og gennemført til bekæmpelse af diskrimination i København:

Københavns Borgerrådgiver

- Borgerrådgiveren iværksatte medio 2007 en oplysningskampagne med plakater, foldere og indstik, der havde til formål at gøre Borgerrådgiveren mere synlig for både borgere og ansatte i Københavns Kommune. I den forbindelse blev der informeret om Borgerrådgiverens mulighed for at hjælpe borgere med at komme videre med en klage, hvis de har oplevet diskrimination. Borgerrådgiverens folder blev i den forbindelse oversat til engelsk, arabisk, serbokroatisk, tyrkisk og urdu.
- Arbejdet med synliggørelse og profilering af Borgerrådgiveren som varetager af Københavns Kommunes diskriminationstilsyn, har endvidere resulteret i oprettelse af hjemmesiden www.kk.dk/diskrimination samt kampagnen ”Det er ikke forbudt at kende sine rettigheder”.

Udarbejdelse af rapporter om diskrimination

Der er blevet udarbejdet følgende rapporter, som skal belyse diskriminationsproblemets omfang i København:

- Rapporter fra Catinét om den oplevede diskrimination i København 2007, 2008 og 2009. Rapporterne kan både findes under integrationsbarometret og på Københavns Kommunes hjemmeside under fanebladet [Rapporter](#).
- Rapport fra Dokumentations- og Rådgivningscentret mod Racediskrimination (DRC) om den faktiske diskrimination i København 2007.
- ”Status over antidiskriminationsindsatsen i Københavns Kommune 2008 – Udfordringer og per”. Udarbejdet af antropolog Mikkel Aagaard Harder, konsulent og forskningsassistent RUC.



- Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen har i foråret 2007, 2008 og 2009 anmodet alle forvaltninger om at redegøre nærmere for dels forvaltningens generelle diskriminationsindsats og dels for efteruddannelsesbehovet vedr. ligebehandling og ikke-diskrimination. På baggrund heraf har Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen udarbejdet tre opsamlinger i forhold til forvaltningernes generelle diskriminationsindsatser (nærværende redegørelse er den tredje).
- Rapport om dokumenteret diskrimination i 2009 samt analyse af registreringshjemmesiden ved Bjørn Dilou Jacobsen, Institut for Menneskerettigheder 2009.

Anonyme ansøgninger

- I første halvår 2007 gennemførte Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen og Økonomiforvaltningen et pilotforsøg med anonymisering af ansøgninger i forbindelse med rekruttering, det blev efterfølgende evalueret af et eksternt konsulentfirma. Evalueringen viser, at forsøget ikke har haft den ønskede effekt. Forsøget implementeres derfor ikke permanent i forbindelse med rekruttering.

Udmøntning af diskriminationspulje 2008

- Resultatet af udmøntningen af diskriminationspuljen 2008 blev med udgangspunkt i en høringsrunde blandt udvalgte forvaltninger samt Integrationsrådet, at der blev afsat midler til udarbejdelse af en hjemmeside til anonym registrering af diskriminationssager herunder hadforbrydelser. Baggrunden for hjemmesiden er, at interesseorganisationer og Københavns Politi kraftigt bakker op om forslaget ud fra den begrundelse, at hjemmesiden vil imødekomme et behov for registrering af sager, som aldrig bliver meldt til de rette instanser. Endvidere vil hjemmesiden give kommunen en løbende indikation på diskriminationsomfanget i København, og dermed sætte ind med målrettede tiltag. Formålet med hjemmesiden er således at imødekomme et behov for registrering samt at få et overblik over antallet af sager, hvem der er offer og udfører, og hvor det er sket. Hjemmesiden kan findes [her](#).
- Hjemmesiden www.registrerdiskrimination.kk.dk, har siden 28. juni 2008, hvor siden blev offentliggjort, og frem til primo august 2009 har registreret 456 diskriminationshændelser.
- Resultatet af hjemmesiden har vist at københavnerne i vid udstrækning oplever, at seksuel orientering er årsagen til den oplevede diskrimination. Derfor har Beskæftigelses- og Integrationsudvalget valgt at bidrage med økonomi til en landsdækkende undersøgelse af HBT-personers (Homoseksuelle, Biseksuelle og Transpersoners) levevilkår i Danmark. Undersøgelsen er foretaget af CASA analyse 2009.

Personalepolitik

- Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningens værdier og personalepolitik danner grundlag for en ikke-diskriminerende adfærd. Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen arbejder målrettet på at skabe en mangfoldig arbejdsplads, hvor medarbejdersammensætningen i forvaltningen afspejler borgerne i København. Det kommer bl.a. til udtryk i vores personalepolitik, hvor mangfoldighed er én af fire hjørneste.

* Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen modtog i 2009 Institut for Menneskerettigheders MIA pris.



- Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningens personalepolitik sikrer bl.a. gennem BIFs HR-værktøjskasse et systematisk MUS-system, der tager udgangspunkt i den enkelte ansattes ressourcer uanset etnicitet, alder, køn, seksuel orientering eller handicap. Alle medarbejdere undervises desuden i et mangfoldighedsmodul på introduktionskurset BASIS 1.

Konference om ligestilling

- Afholdelse af integrationskonference under temaet ligestilling mellem kønnene blandt etniske minoriteter. Ligestillingskonferencen havde i januar 2009 særlig fokus på de strukturelle, de holdningsmæssige og de kulturelle barrierer, der er for at sikre ligestilling mellem kønnene.

Kampagne mod antisemitisme og islamofobi

- Markering af FN's internationale dag mod racisme i samarbejde med Det Mosaiske Troessamfund og Muslimernes Fællesråd. Samarbejdet blev etableret på tværs af religioner og internationale konflikter og blev markeret både i form af en VI KBH'R' plakatkampagne og et forskertræf på Rådhuset. Træffet havde til formål at bidrage med viden omkring, hvordan sammenhængskraften og fællesskabet i København styrkes på tværs af tro, religion og etnicitet.

Kampagne mod Hadforbrydelser

- Udarbejdelse af informationsmateriale vedrørende hadforbrydelser i anledning af World Out Games 2009. Samarbejdsgruppen består af Institut for Menneskerettigheder, Københavns Politi, Landsforeningen for Bøsser og Lesbiske og World Outgames.

Indsats for fremme af ligebehandling

- Institut for Menneskerettigheder har gennemført en undersøgelse af Københavns Kommunes behov for en ligestillingspolitik. Med afsæt heri er udarbejdet en plan for implementering af tværgående ligebehandlingsprincipper for hele kommunen.

Udkast til kommunikationsstrategi for etniske minoriteter

- På baggrund af et medlemsforslag fra den 12. marts 2009 om at udarbejde en strategi for kommunikationen til etniske borgere, som ikke kan nås via de traditionelle kommunikationsveje, har forvaltningen med inddragelse af de øvrige forvaltninger samt Borgerrådgiveren samlet og analyseret viden om forskellige målgruppers behov, udfordringer og gode erfaringer. Analysen er mundet ud i et forslag til en kommunikationsstrategi for etniske minoriteter.



Børne- og Ungdomsforvaltningen

Børne- og Ungdomsforvaltningen (BUF) beskæftiger sig på en række områder indirekte med indsatsområdet anti-diskrimination. Forvaltningen har ikke gennemført, iværksat eller planlagt overordnede tiltag, som er direkte målrettet dette indsatsområde.

Børne- og Ungdomsforvaltningen har gennemført en række indsatser, der kan bidrage til anti-diskrimination:

- BUF i sin nuværende personalepolitik følgende personalepolitisk indsats:
*”Mangfoldighed og forskellighed som en styrke
Alle arbejdspladser og ansatte skal være åbne over for mangfoldighed på arbejdspladsen og bruge forskelligheder som en styrke og en mulighed i det daglige. En mangfoldighed i personalesammensætningen giver mange forskellige indfaldsvinkler til og perspektiver på opgaveløsningen.*

Den enkelte arbejdsplads skal afspejle befolkningssammensætningen i forhold til bl.a. etnisk baggrund og køn. Børne- og Ungdomsforvaltningen påtager sig sit ansvar for integration af flygtninge og indvandrere. Arbejdspladserne skal lokalt udarbejde en personalepolitik, der generelt kan sikre ligestilling mellem kønnene og forskellige etniske grupper samt ligeværd i relationer mellem medarbejder og ledelse.

Det anbefales, at der arbejdes med f.eks. rekruttering og ansættelsesprocedurer for at opnå en målrettet og bevidst personalesammensætning i forhold til arbejdspladsens mission og vision.

Der må ikke diskrimineres i forbindelse med udviklings- og forfremmelsesmuligheder, ansættelsesbetingelser og -vilkår.”

Personalepolitikken revideres i 2009/primo 2010.

- BUF har pt. 5 personer ansat i integrations- og oplæringsstillinger. Målet er i 2009 at ansætte 7 personer yderligere i denne ordning.
Integrations og oplæringsstillinger er en ordning, som specielt er tiltænkt nydanskere. Den skal sørge for, at de faglige kompetencer og kvalifikationer den enkelte potentielle medarbejder allerede har fra hans/hendes hjemmeland bliver værdsat og tilpasset til en tilsvarende stilling inden for kommunen. Ordningen indebærer, at integrationsmedarbejderen fastansættes, men det første år vil noget af arbejdstiden skulle bruges til oplæring.
- En af de væsentligste veje til at udfordre fordomsstyret og muligvis diskriminerende udtryk/holdninger/handlinger er gennem skabelse af læringsmiljøer, der er inklusive i deres virke. Mange af BUFs indsatser på skoleområdet er baseret på at få skabt inklusive klasser og skoler, hvor der er plads til alle de børn.
- Mangfoldigheden stiller krav til håndtering af nye dimensioner i konflikter. I FFA regi er der gennemført et konfliktmæglingsprojekt, hvor der bliver uddannet to voksenmægler og ti



elevmæglere på 32 skoler. Det er planen at yderligere otte skoler skal inddrages i projektet i skoleåret 2009-2010. De væsentligste mål med projektet er forebyggelse af mobning og nedbringelse af voldelige handlinger via konflikthåndtering gennem dialog som en tredje vej til at løse konflikter inklusive konflikter, der bunder i gensidige fordomme og kan udvikle sig til mobning og/eller diskrimination.

- BUF har iværksat et forsknings- og udviklingsarbejde ”Kultur i Kulturfagene” i skoleåret 08/09. Her er målet at udvikle en interkulturel pædagogik og transnationale lærerplaner. Projektet afsluttes til august 2009, hvorefter resultaterne af forsknings- og udviklingsarbejdet formidles til de øvrige skoler.
- BUF indgår i et større forsknings- og udviklingsarbejde ”Tegn på sprog” i samarbejde med fire andre kommuner og fire professionshøjskoler. Projektet varer seks år, og skal udvikle en pædagogik, som tager udgangspunkt i alle børns læse- og skriveerfaringer både på dansk og på andre af børnenes modersmål. Resultaterne fra projektet formidles løbende til skolerne.
- 12 integrationsvejledere og to embedsmænd fra skoleområdet har været på et to dages kursus i værdiers betydning i konflikter samt kompleksiteter i integrationsprocessen. Herunder at arbejde for handlinger der er frigjort fra fordomme og dermed mindsker risiko for diskriminatorisk adfærd.
- BR har, i forbindelse med behandlingen af statusrapporten for integrationspolitikken d. 30. august 2007 (BR 356/07), besluttet at øge inddragelsen af etniske minoritetsforældre i institutionernes og skolernes bestyrelsesarbejde. BUF har sammen med BIF udarbejdet en udmøntningsplan for implementeringen af projektet, der har to delprojekter; ”Øget inddragelse af tosprogede forældre i bestyrelser for dagtilbud” og ”Øget inddragelse af tosprogede forældre i skolebestyrelser”.

”Øget inddragelse af tosprogede forældre i skolebestyrelser” har følgende overordnede formål:

- At få flere skolebestyrelsesmedlemmer med anden etnisk baggrund end dansk på distriktsplan
- At etniske minoritetsforældre vil opleve den kommunale skole som deres og derfor som et naturligt førstevalg
- At skabe større gensidig integration alle forældre imellem
- At skabe fælles forståelse for det gode skoleliv blandt alle forældre
- At styrke det generelle skole-hjem samarbejde
- At skabe positive erfaringer i forbindelse med rekruttering af forældre med anden etnisk baggrund end dansk til gavn for kommunen

Projektet gennemføres på fem skoler og afsluttes i 2010.

I skoleåret 2008/09 er der indhentet nøgletal og best practice på området, planlagt og gennemført kursus for skoleledere og nøglemedarbejdere (aug. 09) og udviklet handleplaner for arbejdet på de enkelte skoler (sep.09).

”Øget inddragelse af tosprogede forældre i bestyrelser for dagtilbud” har følgende overordnede



formål:

- Kommunens værdier bringes i spil: Dialog – Ligeværd - Respekt og Tillid. Gennem disse værdier vil det være muligt at få skabt en relation til alle forældre i institutionen.
- Gennem menings- og tryghedsskabende aktiviteter i de deltagende institutioner, tydeliggøres forældrene som vigtige samarbejdspartnere for institutionen omkring den daglige pædagogiske praksis. Forældrene skal i det daglige forældresamarbejde kunne se at deres holdninger og værdier er gyldige og derigennem opleve deres bidrag til praksis.
- Institutionen skal skabe rammer og rum for at alle forældre i institutionen har mulighed for at deltage ligeværdigt i forældresamarbejdet.
- Personalet i institutionen skal opleve at alle forældre er aktive og deltagende omkring institutionens praksis.
- Der etableres med arbejdsgrupperne et refleksionsrum med henblik på at skabe dialog om egen institutionskultur og derigennem udvikle en inkluderende praksis og en gensidig integration.
- De etniske minoritetsforældres kendskab til demokratiske processer i institutionen højnes.

I alt deltager tre institutioner.

- I samarbejde med BIF har BUF bidraget til projektet VI KBH'R' hvor der også blev taget stilling til forholdene der vedrører mangfoldighed og inklusion i København.
- "Dukketesten" en film ved Hassan Preisler og Institut for Menneskerettigheder har været vist og drøftet i netværket for børnehaveklasseledere, der underviser i dansk som andetsprog.
- Forvaltningen afholder 2x 60 timers kursus for børnehaveklasseledere, der underviser i dansk som andetsprog. I det ene modul indgår temaer som: etnocentrisme, kulturalisering og modelmagt. Selvfølelse og identitet hos minoritetsbørn. Kulturspecifikke syn på individet og børns udvikling, Opdragelse i det kulturkomplekse samfund. Skolen i en globaliseringstid. Integrationsprocesser i samarbejde med minoritetsforældre.

Børne- og Ungdomsforvaltningen har i efteråret 2009 planlagt en række indsatser, der kan bidrage til antidiskrimination:

- Forvaltningen udbyder hvert år kurser i interkulturel pædagogik og forældresamarbejde for pædagoger i daginstitutioner og sprogstimuleringsstilbud. Dette for at sikre at de pædagoger, der arbejder med etniske minoritetsbørn og deres forældre, har de nødvendige kompetencer og dermed mulighed for at praktisere en inkluderende pædagogik.
- Forvaltningen har igennem en årrække og vil fortsat efteruddanne lærere på "Den grundlæggende efteruddannelse i undervisning af tosprogede elever". Det ene af de to moduler på denne efteruddannelse er et modul i interkulturel pædagogik. Her bliver der bl.a. arbejdet med emner som ligestilling, antidiskrimination og rettigheder.
- Forvaltningen har ligeledes videreuddannet 24 sprogcenterfunktionslærere i 2008 og vil videreuddanne 17 sprogcenterfunktionslærere i 2009, så de kan fungere som vejledere for lærerne i almenundervisningen. Udover at vejlede deres kolleger om sproglige forhold vil de generelt kunne vejlede om integrationsforhold og herunder om antidiskrimination

- BUF planlægger at deltage i International Dag med en stand

På en række indsatsområdet indenfor integrationsområdet indgår elementer vedr. anti-diskrimination i efteruddannelsesforløb for medarbejdere i BUF. Anti-diskrimination er dog ikke det primære fokus i forløbene, og der er således ikke iværksatte eller planlagt målrettede initiativer i forhold til efteruddannelse af medarbejderne i principper og relevant lovgivning for ligebehandling og ikke-diskrimination.



Sundheds- og Omsorgsforvaltningen

Forvaltningens indsatser, der hidtil er besluttet og gennemført indenfor anti-diskriminationsområdet:

Rekruttering

- Sundheds- og Omsorgsforvaltningen har fokus på at ansætte medarbejdere af anden etnisk herkomst. Forvaltningen udøver ikke positiv særbehandling på området, men ønsker at synliggøre forvaltningen som en attraktiv og mangfoldig arbejdsplads. Det er forvaltningens opfattelse at en mangfoldig arbejdsplads reducerer risikoen for diskrimination. Samtidig ønsker forvaltningen så vidt muligt at afspejle befolkningssammensætningen i samfundet.

Sundheds- og Omsorgsforvaltningen har gode erfaringer med at rekruttere nye medarbejdere af anden etnisk herkomst. Desuden har forvaltningen stor succes med at ansætte mænd af anden etnisk herkomst.

Social- og sundhedsuddannelsen

- Der er 1094 aktive elever på social- og sundhedsuddannelsen i Københavns Kommune. Ud af disse har mellem 40 - 50 % af eleverne en anden etnisk herkomst end dansk. Pleje- og omsorgsområdet har historisk set altid været præget af flere kvinder end mænd. Gennem de sidste år, er andelen af mænd, som søger ind på uddannelsen steget. På nuværende tidspunkt er 10 % af eleverne mænd.

Seniorpolitik

- Forvaltningen har vedtaget en seniorpolitik. Målet med seniorpolitikken er at sikre, at forvaltningen fortsat kan fastholde og rekruttere kvalificerede seniorer og samtidig imødekomme de behov, seniorer kan have i årene inden arbejdsmarkedet forlades.

Seniorpolitikken skal endvidere bidrage til, at forvaltningen opleves som en attraktiv arbejdsplads for seniorer, at forvaltningen er en rummelig arbejdsplads med plads til seniorer med forskellige kompetencer samt, at nedslidning forebygges.

Lederuddannelse

- I forvaltningen tilbyder vi lederuddannelse på to niveauer: grunduddannelse i ledelse og akademiuddannelse i ledelse. I begge uddannelser er der fokus på personaleledelse, herunder fordelene ved at have forskellighed i forhold til køn, etnicitet, kompetencer m.m. ansat i medarbejder/ledergruppen. Med afsæt i disse forskelligheder arbejdes der med fælles mål, etik og værdier. Derudover undervises lederne i det personalejuridiske regelsæt om bl.a. ansættelsessituationer.

Pulje til danskundervisning og kulturforståelse

- Der er oprettet en pulje til danskundervisning og undervisning i kulturforståelse af social- og sundhedshjælperlever med anden etnisk baggrund end dansk, der i praktikperioden har brug for ekstra undervisning.

Indsats mod mobning af sosu-elever



- Der har siden 2007 været særlig fokus på mobning af elever som følge af etnicitet og køn. SOSU Sekretariatet støtter den enkelte elev, sagsbehandler i forhold til aktuelle problemstillinger, og tilbyder faglig supervision til praktikstedet ved behov.

Efteruddannelses tilbud for praktikvejledere i SOSU-uddannelsen

- Sundheds- og Omsorgsforvaltningen tilbyder efteruddannelse til praktikvejledere med fokus på at styrke praktikvejledernes forståelse af kulturel mangfoldighed i forbindelse med undervisning og vejledning af SOSU-elever.

Praktikpladser med mentorordning for elever med anden etnisk baggrund end dansk

- For at styrke tilbuddet til elever med anden etnisk baggrund end dansk som kan have behov for støtte til videreudvikling af dansk kundskaber og kulturforståelse, er der etableret praktiksteder med mentorordning.

Mentorordninger for nyansatte med anden etnisk baggrund end dansk

- Der er på flere enheder etableret mentorordning for nyansatte medarbejdere.

Kommunikation med borgere af anden etnisk baggrund

- Sundheds- og Omsorgsforvaltningen møder mange borgere med anden etnisk baggrund end dansk. Som en naturlig del af opgaveporteføljen tilbydes de ældre med anden etnisk baggrund samtaler med professionel tolkebistand. Udgiften afholdes af kommunen.

Publikationer til borgere af anden etnisk baggrund

- Indenfor ældreområdet har Sundheds- og Omsorgsforvaltningen udarbejdet 11 publikationer på seks forskellige sprog. Sprogene er engelsk, arabisk, tyrkisk, farsi, bosnisk og urdu. De omfatter f.eks. botilbud, madservice, forebyggende hjemmebesøg m.m.

Sundhedsformidlere

- Sundheds- og Omsorgsforvaltningen har i samarbejde med Sundhedsstyrelsen uddannet 24 sundhedsformidlere, der har særligt fokus på etniske minoriteter. Formidlerne holder informations- og dialogmøder om motion, kost, diabetes, rygning, tandsundhed og familieplanlægning. Møderne afholdes i foreninger, væresteder, sprogskoler, aktiveringscentre, mv.

Retningslinier for hjemmeplejen

- Forvaltningen har udarbejdet skriftlige retningslinier til medarbejdere og vejledninger til borgere, der omhandler etnisk ligestilling i hjemmeplejen/plejehjem. Der kan dog være sproglige udfordringer, hvor det er en fordel at planlægge efter, at hjemmehjælperen kan kommunikere med den ældre.

Mål vedr. integrationsindsats

- Sundheds- og Omsorgsforvaltningen har i lighed med resten af kommunen opsat mål for oprettelse af integrationsstillinger. Sundheds- og omsorgsforvaltningen har oprettet fire stillinger i 2007, to stillinger i 2008 og det forventes at der oprettes yderligere fem stillinger i 2009.



Bog om ældre homoseksuelle

- Forvaltningen har støttet udgivelsen af bogen ”Ud af usynligheden”. Bogen er en samling af portrætsamtaler og livshistorier med mænd og kvinder over 60 år med særligt fokus på deres liv som homoseksuelle og biseksuelle. Derudover har forvaltningen afholdt en temaaftersmiddag på et plejehjem med udgangspunkt i bogens tema.

Sundheds- og Omsorgsforvaltningens planlagte indsatser indenfor antidiskriminationsområdet:

Partnerskabsaftale med BIF

- Forvaltningen arbejder på en partnerskabsaftale med Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen, hvor borgere der ønsker at komme tilbage på arbejdsmarkedet, tilbydes et kompetenceafklaringsforløb. Der er tale om både etniske danskere og danskere med anden etnisk baggrund. Som et led i aftalen uddannes et mentorkorps til at støtte borgere i kompetenceafklaringsforløb, så de lettere kan sluses tilbage på arbejdsmarkedet eller ind på en uddannelse. Indsatsen forventes iværksat i efteråret 2009.

Etablering af introuddannelse

- Sundheds- og Omsorgsforvaltningen arbejder på, at der i indeværende år, etableres en introuddannelse til nyansatte i ældreplejen. Målgruppen er social- og sundhedsassistenter, plejehjemsassistenter og social- og sundhedshjælpere eller medarbejdere, der arbejder med levering af pleje og omsorgsydelser. Uddannelsen kommer til at indeholde tre moduler ”I dialog med borgerne”, ”Fokus på faglighed” og ”Samarbejde og arbejdsmiljø”. Der fokuseres meget på ligeværdig dialog og samarbejde samt etik og værdier. Områderne skal være med til at give medarbejderne et fælles grundlag uanset etnisk baggrund samt at kunne kommunikere med de ældre uanset etnisk baggrund.

Forvaltningens iværksatte og/eller planlagt initiativer i forhold til efteruddannelse af medarbejderne i principperne og relevant lovgivning for ligebehandling og ikke-diskrimination.

- For at styrke SOSU sekretariatets muligheder for at støtte sosu-elever og undervisere i vanskelige problemstillinger såsom mobning, forskelsbehandling m.m, har sekretariatet gennemført et tre dages kursusforløb med fokus på diskrimination.



Kultur- og Fritidsforvaltningen

Kultur- og Fritidsforvaltningen har i perioden april 2008 – april 2009 gennemført en række indsatser der kan bidrage til anti-diskrimination.

Besluttede og gennemførte indsatser for indenfor anti-diskriminationsområdet:

Præmiering af arbejdssteder

- Kultur- og Fritidsforvaltningen deltog i konkurrencen med præmiering af arbejdssted med særlig fokus på mangfoldighed. Arbejdsstedet var Rengøringservice, der med en særlig indsats omkring kombijobs, har fokuseret på afvekslende og udviklende arbejde der kan opkvalificere medarbejdere til nye typer af arbejdsopgaver. Over halvdelen af medarbejderne i Rengøringservice er af anden etnisk baggrund end dansk.

Integrations- og oplæringsstillinger

- Kultur- og Fritidsforvaltningen oprettede i 2008 3 integrations- og oplæringsstillinger.

Kursus om afholdelse af jobsamtaler og interkulturel kommunikation

- I forbindelse med oprettelsen af integrations- og oplæringsstillingerne, blev alle deltagere i ansættelsesudvalgene tilbudt at deltage i kort kursus i maj 2008, omkring rekruttering af personer med anden etnisk baggrund end dansk. Kurset blev arrangeret af Center for HR, ØKF, og havde særlig fokus på jobsamtaler og interkulturel kommunikation.

SummerCamp i Tingbjerg og på Ydre Nørrebro

- Kultur- og Fritidsudvalget og Beskæftigelses- og Integrationsudvalget har afsat 3,5 mill. kr. årligt i 2008, 2009 og 2010 til at afholde SummerCamp i Tingbjerg og på Ydre Nørrebro.

Projektet er forankret i Projektrådgivningen, som har ansat en fuldtidsmedarbejder og to studentermedhjælpere til at gennemføre projektet. Formålet med SummerCamp er at afholde sommerferieaktiviteter med henblik på at introducere børn og unge til et aktivt fritids- og foreningsliv. Målgruppen omfatter ca. 5.000 børn og unge – heraf godt 1.100 i Tingbjerg og 3.850 på Ydre Nørrebro.

I alt blev der i sommeren 2008 udbetalt 1,5 mill. kr. til 69 forskellige aktivitetsudbydere, som arrangerede 169 aktiviteter overvejende indenfor det folkeoplysende område. 47 aktiviteter fandt sted i Tingbjerg, mens 122 aktiviteter blev udbudt på Ydre Nørrebro. Målgruppen på 5.000 børn og unge blev alle introduceret til SummerCamp gennem to personlige breve, der blev sendt hjem til dem i henholdsvis maj og juni 2008. Derudover blev 1.500 af disse børn og unge yderligere introduceret til SummerCamp via opsøgende arbejde på skolerne i de to lokalområder både før og efter SummerCamp, samt ved deres deltagelse på SummerCamp. Deltagerantallet pr. uge fordelt på de to områder:

Af en spørgeskemaundersøgelse foretaget efter SummerCamp på skolerne i de to områder blandt 250 børn og unge fremgår det, at ca. 23 % af de adspurgte børn og unge har deltaget i SummerCamp. Heraf var ca. 49 % piger, mens 51 % var drenge. 82,5 % af de deltagende



børn gik i 1. – 5. klasse, mens de sidste 17,5 % gik i 6. – 9. klasse. Både i de to lokalområder og blandt interessenter i øvrigt har der været stor opbakning til projektet.

I Tingbjerg gik Områdesekretariatet i Tingbjerg og Tingbjerg Biblioteket aktivt ind i projektet og bakkede op med både medarbejderressourcer, lokaler og netværk. På Ydre Nørrebro var især Nørrebrohallen og Nørrebro Bibliotek gode samarbejdspartnere. De tre heldagsskoler – Tingbjerg Skole, Klostervængets Skole og Hillerødgades Skole – men også Rådmandsgades Skole har bakket op ved at stille faciliteter til rådighed og give adgang til at informere børn og unge om SummerCamp. Stort set alle eksisterende sommerferieaktiviteter i lokalområderne blev ligeledes en del af samarbejdet. Her kan bl.a. nævnes Rådmandsgades Sommerskole, Kingo Cup, Mellemfølgelig Samvirkes Work Camp, Sommerdans i Fælledparken, Gam3 streetbasket og -dance m.fl.

I efteråret 2008 begyndte Projektrådgivningen opfølgingsarbejdet på skolerne, hvor børn og unge blev opfordret til at melde sig ind i foreninger. Efterfølgende har mere end 120 børn og unge givet udtryk for, at de gerne vil guides til en forening. Samtlige børn og unge kontaktes og guides ud i foreninger af frivillige foreningsguider eller Projektrådgivningens medarbejdere.

SummerCamp-pulje

- Som en del af SummerCamp er der oprettet en SummerCamp-pulje på i alt 400.000 kr. i 2008, som kan søges af foreninger mm., som har afholdt aktiviteter i forbindelse med SummerCamp. Puljen støtter nye foreningsaktiviteter i de to områder, og har til formål at rekruttere børne- og ungemedlemmer i alderen 7-16 år. Der kan maksimalt søges 50.000 kr. pr. aktivitetsudbyder, og ansøgningerne handles løbende i Projektrådgivningen.

I 2008 har SummerCamp-puljen støttet 11 projekter. Den samlede målsætning for projekterne er at rekruttere ca. 270 nye medlemmer. Projekterne involverer integrationsaktiviteter inden for blandt andet tennis, madlavning, dans og fodbold. Af de 11 støttede projekter i 2008 retter to sig specifikt mod etniske piger. Et projekt retter sig mod etniske drenge, mens de resterende projekter retter sig mod både piger og drenge.

Planlagte indsatser indenfor anti-diskriminations-området:

Integrations- og oplæringsstillinger

- Kultur- og Fritidsforvaltningen vil oprette 3 integrations- og oplæringsstillinger i 2009-2010.

Indsatser der fremmer mangfoldighed og inklusion: Københavns Biblioteker 2009

- Bibliotekerne i Kultur- og Fritidsforvaltningen arbejder for at fremme mangfoldighed og inklusion. Det sker via en række konkrete indsatser og aktiviteter, der har til formål at fremme et aktivt medborgerskab hos alle borgere i København. Det er forventningen, at aktiviteterne er med til at forebygge diskrimination, men ingen af aktiviteterne har anti-diskrimination som direkte formål.

Indsatserne/aktiviteter, der er målrettet brugerne/borgerne generelt:



Integrationsmedarbejdere og opsøgende arbejde via projekterne Bogstart og Sprogporten

- Bibliotekerne i Kultur- og Fritidsforvaltningen har ansat ca. 9 nye medarbejdere, der skal udføre opsøgende arbejde hos børnefamilier og udvikle bibliotekernes integrationstilbud i udsatte boligområder. 4 ud af de 9 nye medarbejdere har en anden etnisk baggrund end dansk.

Formålet med projekterne er at udvikle bibliotekernes rolle som indgang til det danske samfund, hvor der er fri og lige adgang for alle. De konkrete aktiviteter har til formål at styrke sprogstimulering, læring, kulturelt engagement og mangfoldighed, frivilligt arbejde og lokal netværksdannelse. Aktiviteterne gennemføres primært på Nørrebro, Sundby, Solvang, Tingbjerg og Vesterbro Bibliotek. I mindre omfang gennemføres der også aktiviteter på Sydhavnen, Blågården og Ørnevej Bibliotek samt bogstartsbibliotekerne Husum, der dækker Voldparken, Nørrebro, der dækker Titanparken Valby, der dækker Akacieparken.

Projekterne: Sprogporten og Bogstart er finansieret hhv. af Københavns Kommune og satspuljemidlerne til regeringens program til børn og unge "Lige muligheder", koordineres og administreres af Styrelsen for Biblioteker og Medier.

Lektiecaféer på 9 biblioteker, hvor man kan få hjælp til sine lektier

- Et åbent tilbud til børn, unge og voksne på følgende biblioteker: Husum, Nørrebro, Solvang, Sundby, Tingbjerg, Vanløse, Vesterbro, Vigeslev, Ørnevej

Læringscenter på 3 biblioteker: Nørrebro, Solvang og Sundby

- Læringscentret er et åbent tilbud til alle over 15 år. Centret stiller PC'er samt rådgivning til rådighed for brugerne, ud fra princippet hjælp-til-selvhjælp. Her kan man få hjælp og rådgivning til uddannelse og arbejdsmarked. Eks: Cv-skrivning og jobsøgning; Brevskrivning; Hjælp til jobnet.dk. Mindre tolkeopgaver; Grundlæggende IT-undervisning; Informationssøgning på internettet og i bibliotekets databaser; Vejledning til det offentlige.

Demokrati-ugen

- Demokrati-ugen (uge 18, maj 2009) omhandler at være demokratiunderstøttende og sikre alle borgeres mulighed for aktiv deltagelse i de demokratiske processer. Målgruppen er børn og unge mellem 0-16 år. Der vil blive diverse aktiviteter på flere biblioteker her i blandt teaterforestillingen: 'DEMOKRA...FUCKING-HVAFFOR-NOGET?!' på Sundby og Nørrebro biblioteker. Det er 'CONTACT' der står for forestillingen. 'CONTACT – Integration og uddannelse' er et integration - og uddannelsesprojekt og har til huse på Betty Nansen Teatret. Det er folk med forskellige etnisk baggrund, som giver teaterforestilling om demokrati.

København Læser

- København Læser (uge 45 og 46, 6.-12. november 2009) er en litteraturbegivenhed for alle storbyens læsere. I denne forbindelse vil der være særlige aktiviteter med litterærvinklen også målrettet folk med en anden etnisk baggrund end dansk. Blandt andet litteræraftner med digtoplæsning, musik og dans på Vesterbro Bibliotek; Højtlesning og underholdning for børn på Nørrebro Bibliotek, Kvinde workshop med debat, bog oplæsning, musik og dans på



Sundby Bibliotek.

Vesterbro Bibliotek

- Herudover er der flere aktiviteter/tilbud på Vesterbro Bibliotek, som har til formål at kunne mainstreamere etniske arrangementer målrettet både etnisk danskere og folk med anden etnisk baggrund. Her kan nævnes iransk, pakistansk og kurdisk litterærtæner, som tager udgangspunkt i digteoplæsning, debat, filmopvisning mm.

Iværksatte eller planlagte initiativer for efteruddannelse af medarbejderne:

Kompetenceudvikling for kortuddannede

- Kultur- og Fritidsforvaltningen har i 2008 igangsat et projekt omkring kompetenceudvikling af kortuddannede medarbejdere. Projektet fortsætter i 2009-2010. Bl.a. har Kultur- og Fritidsforvaltningen ca. 300 rengøringsmedarbejdere – heraf er over halvdelen af anden etnisk baggrund. Kompetenceløft tænkes i den forbindelse også som tilbud om danskkurser - og dermed bedre mulighed for kommunikation med kollegaer og kunder.

Kultur og konflikthåndtering i jobbet

- En stor del af de kortuddannede i Kultur- og Fritidsforvaltningen arbejder i institutioner der udbyder fritids- og kulturaktiviteter for byens borgere. Medarbejderne har i hverdagen kontakt med borgere fra mange forskellige kulturer, og har derfor brug for viden omkring interkulturel forståelse og kommunikation og også være i stand til at løse de konflikter der opstår. Kurset består af 6 kursusdage og afholdes på Niels Brock. Med midler fra diskriminationspuljen blev der afholdt 2 kurser i kultur og konflikthåndtering i 2008. Det var en stor succes, og derfor har Kultur- og Fritidsforvaltningen valgt at udbyde et mere i 2009.



Socialforvaltningen

Oversigt over Socialforvaltningens indsatser på anti-diskriminationsområdet.

Personaleområdet

- Ved rekruttering og ansættelse af nye medarbejdere har Socialforvaltningen fortsat fokus på, at de ansatte afspejler befolkningens sammensætning, særligt hvad angår etnicitet og køn, men har ellers ikke i det forløbne år besluttet eller gennemført særlige indsatser mod diskrimination mv. Der er heller ikke p.t. aktuelle planer inden for diskriminationsområdet på personaleområdet.

Mødet med borgerne

- Socialforvaltningen er fortsat meget opmærksom på arbejdet med at forhindre diskrimination. Det er vigtigt, at vores brugere oplever en ligeværdig behandling i Socialforvaltningens regi, da mange af Socialforvaltningens borgere oplever at være stigmatiseret i samfundet generelt.

Udsatte unge

- På området for udsatte børn og unge er der iværksat særlige tilbud, der har fokus på de behov der i bestemte grupperinger. Her kan nævnes Pigegruppen, der retter sig mod unge piger, der lever en stor del af deres liv på gaden og Etnisk Konsulentteam, der bl.a. har fokus på etnisk relaterede konflikter (tvangsægteskab og andre æresrelaterede konflikter). Desuden er gadeplansindsatsen trænet i konfliktløsning mellem forskellige grupperinger.

Fokus på kvinder

- Forvaltningen har endvidere et delprojekt under projekt Fælles Ansvar II "Fokus på kvinder", der handler om i højere grad at sætte kvinder på dagsorden på de københavnske væresteder og herberger. Projektet søger at opkvalificere personalets viden om og erfaringer med udsatte kvinder, for derved at skabe et mere trygt miljø for kvinder på værestederne.



Økonomiforvaltningen

Forvaltningens indsatser, der hidtil er besluttet og gennemført indenfor anti-diskriminationsområdet:

- I Økonomiforvaltningen arbejdes der for, at øge synligheden af forvaltningen som attraktiv mangfoldig arbejdsplads. Det er forvaltningens opfattelse, at en mangfoldig arbejdsplads reducerer risikoen for diskrimination.
- Økonomiforvaltningen har haft stor fokus på rekruttering af medarbejdere med anden etnisk baggrund og har bl.a. oprettet fem integrations- og oplæringsstillinger i 2007, otte i 2008 og forventer at oprette 3 i 2009, således at andelen af medarbejdere med anden etnisk baggrund end dansk forventes at stige yderligere.
- Medarbejdere fra mangfoldighedskorpset deltager bl.a. på job- og uddannelsesmesser for at vise, at Økonomiforvaltningen er en mangfoldig arbejdsplads.
- Når Økonomiforvaltningen får en henvendelse angående medarbejdere med nedsat arbejdsevne fra et jobcenter undersøger forvaltningen, om en ansættelse er mulig.
- Forvaltningens arbejde med sociale klausuler og den fremtidige præmieordning vil indeholde delelementer af anti-diskrimination. Se evt. nærmere beskrivelse i materialet fra Borgerrepræsentationsmødet den 14.6. 2006 på www.kk.dk

Det forventes, at Brandvæsenet i løbet af 2009/2010 iværksætter en vurdering af behovet for efteruddannelse af relevante ansatte i brandvæsenet med henblik på at styrke kompetencer i forhold til rekruttering og fastholdelse.



Teknik- og Miljøforvaltningen

- Teknik- og Miljøforvaltningen afsluttede i slutningen af 2008 et todelt projekt rettet mod dels medarbejderne i forvaltningen, dels borgerne i Københavns Kommune. Det blev på baggrund af projektet besluttet, at arbejde lokalt i TMF med kommunikationen i forbindelse med borgerinddragelse, den daglige kunde- og borgerkontakt og forvaltningens information. Herudover blev det besluttet at integrationspolitikken skal være en integreret del af arbejdet med TMFs virksomhedsplan.
- I forhold til den daglige kunde- og borgerkontakt er der i TMFs Kundecenter stor fokus på ligebehandling i forhold til etnicitet. Kundecentret kan derfor håndtere henvendelser på dansk, engelsk, tysk, fransk, spansk, arabisk, tyrkisk og tegnsprog. For at sikre synligheden overfor kunderne og borgerne bærer alle medarbejderne i kundecentret skilte, hvor deres sprogkundskaber står beskrevet. Fastholdelsen af de sproglige kompetencer for medarbejderne i Kundecentret er en integreret del af udviklingsplanen 2010
- Herudover er der i Center for Parkering, Center for Veje, Center for Miljø og Center for Kirkegårde fortsat fokus på sikringen og udviklingen af den gode kommunikation med kunderne og borgerne. Der arbejdes bl.a. bevidst med at udvise stor fleksibilitet i forhold til de forskellige trossamfund, eksempelvis ved afholdelse af særlige kapelhøjtideligheder og overværelse af kremation.
- I forhold til rekruttering af medarbejdere er der arbejdet intensivt med mangfoldighed. Der er særligt i Center for Parkering og Center for Renhold arbejdet intensivt med integrationen af medarbejdere med anden etnisk baggrund, hvor medarbejdere eksempelvis bliver tilbudt sprogkurser og tolkebistand til gennemførelsen af den teoretiske køreprøve.
- Endelig gennemførte Teknik- og Miljøforvaltningen i 2008 en trivselsundersøgelse, hvor medarbejderne blev bedt om at komme med tilbagemeldinger på områderne seksuel chikane, trusler om vold, fysisk bold og mobning. Alle centrene i TMF har gennemgået undersøgelsen i deres ASU'er, og der er i enkelte centre fastlagt handlingsplaner for arbejdet med de nævnte områder i 2009.