

#### **4. Høring om principper for ligebehandling (2010-60143)**

*Kultur- og Fritidsudvalget skal tage stilling til forvaltningens forslag til høringssvar til Beskæftigelses- og Integrationsudvalget vedr. generelle principper om ligebehandling i Københavns Kommune.*

#### **INDSTILLING OG Beslutning**

Kultur- og Fritidsforvaltningen indstiller,

1. at Kultur- og Fritidsudvalget godkender denne indstilling som udvalgets høringssvar til Beskæftigelses- og Integrationsudvalget vedr. generelle principper om ligebehandling i Københavns Kommune.

#### **Problemstilling**

Beskæftigelses- og Integrationsudvalget godkendte d. 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 etniske minoritetsborgere
3. Formulering af en række principper for ligebehandling, som skal gælde for hele Københavns Kommune og som fremadrettet skal sikre ligebehandling

Efteruddannelsesprogrammet gennemførtes i november 2009 med ca. 6 repræsentanter fra hver forvaltning.

Kommunikationsstrategien blev vedtaget på Beskæftigelses- og Integrationsudvalgets møde d. 12. april 2010 og indsatserne forventes implementeret ultimo 2010.

Principperne for ligebehandling er hermed i høring i de stående udvalg (se bilag 1). Udover konkrete forslag til rettelser af principperne ønskes forslag til, på hvilke områder, der konkret kan opnås fordele ved at indarbejde principperne i forvaltningens praksis. Endelig ønsker Beskæftigelses- og Integrationsudvalget, at der udvælges 2-3 institutioner til et tværgående pilotprojekt omkring implementering af ligebehandlingsprincipperne.

#### **Løsning**

Kultur- og Fritidsforvaltningen finder, at en generel tilgang til Københavns Kommunes borgere som ligeværdige og med lige ret til Kommunens ydelser, er vigtig. Det indebærer, at alle mennesker uanset køn, etnicitet, tro, økonomisk status, politisk overbevisning, alder, handicap og seksuel orientering har lige adgang til og muligheder for at deltage i samfundet. Konkret betyder det bl.a. lige adgang til information, ydelser og service.

De, af Beskæftigelses- og Integrationsudvalget foreslåede principper, afspejler fint det ønskede udgangspunkt, men Kultur- og Fritidsforvaltningen pointerer, at de værdier som er indeholdt i principperne allerede findes som grundlag for Københavns Kommunes tilgang til borgerne:

*Kommunen skal sikre kvalitet i sine ydelser og skal derfor være i dialog med borgere, brugere og medarbejdere og møde disse med respekt, ligeværdighed og tillid... København er præget af og værdsætter mangfoldighed. Byen ønsker at tage hånd om alle befolkningsgrupper, ikke mindst de svagest stillede (Københavns Kommunes reviderede værdigrundlag 2009, opr. 1998).*

Kultur- og Fritidsforvaltningen mener derfor, at vi allerede har et værdisæt omkring ligebehandling, som vi efterlever på bedste vis indenfor de givne rammer. Ønsker enheder i forvaltningen at arbejde yderligere med ligebehandling, benytter Kultur- og Fritidsforvaltningen sig af de 6 medarbejdere, der er uddannet som ligebehandlingsambassadører.

Såfremt ligebehandlingsprincipperne implementeres, har forvaltningen følgende kommentarer til den samlede indsats og til de enkelte principper:

Det vurderes, at implementering af principperne, som de står, vil medføre meget bureaukrati i forhold til resultater og i for høj grad gribe ind i det kulturpolitiske grundsyn vedr. kultur- og fritidslivets stærke egenværdi. I relation til de opstillede krav om resultatmål, indikatorer mm. skal det fremhæves, at Kultur- og Fritidsforvaltningen er overgået til en organisationsform, der gør op med regelstyring, stort fokus på kvantitative målinger og afrapporteringer.

Kultur- og Fritidsudvalget foreslår derudover, at ambitionsniveauet nedjusteres, således at det er realistisk, at forvaltningens enheder kan omsætte principperne i handling. Ikke mindst må både formulering og ambitionsniveau afspejle de mangeartede lokale forhold og forudsætninger, da arbejdet i høj grad kommer til at foregå lokalt.

Derudover vurderer Kultur- og Fritidsforvaltningen, at hvis indsatsen skal have en målbar effekt, er det ikke nok at lade to institutioner arbejde med principperne uden yderligere retningslinjer. Som det var tilfældet med kommunikationsstrategien for etniske minoriteter, kræver en sådan indsats langt flere og mere specifikke initiativer, der inkluderer frontpersonalet i hele Kommunen og personlig kontakt til målgruppen (jf. KFUs høringssvar vedr. kommunikationsstrategi for etniske minoriteter (2010-24038)).

## **Økonomi**

Såfremt indsatsen gennemføres, vil den involvere en del medarbejderressourcer i de to pilotinstitutioner samt evt. intern konsulentbistand. Yderligere afsætter Beskæftigelses- og Integrationsudvalget 0,37 mio. kr. i 2010 til fx konsulentstøtte i forbindelse med pilotprojekter.

## **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.

Carsten Haurum

/Mads Kamp Hansen

**bilag**

[Bilag 1 - ligebehandlingsprincipper](#)

