



## KØBENHAVNS KOMMUNE

Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen  
Kontoret for Integrationspolitik

## NOTAT

12-09-2007

Sagsnr.  
2007-449

Dokumentnr.  
2007-322151

Sagsbehandler  
Lise V. Bayer

### Bilag 2 Forslag til initiativer til bekæmpelse af diskrimination

Nedenfor er beskrevet en række forslag til bekæmpelse af diskrimination. Forslagene er kommet frem ved:

- udvalgenes hørings svar på indstillingen om en styrket diskriminationsindsats
- dialogmødet/opstartsmødet 30. marts 2007 (rapport kan ses på [www.kk.dk](http://www.kk.dk))
- statusseminariet 20. juni 2007 (rapport vedlagt til orientering)
- rapporten "Nydanskere i Nattelivet" af Nørregård-Nielsen og Rosenmeier ApS, Rådgivende Sociologer, juni 2007. Natte-livsundersøgelse blev bestilt af Københavns Kommune (Økonomiforvaltningen), Århus Kommune, Københavns Integrationsråd, Danmarks Restauranter og Caf er samt Det Kriminalpr eventive R d. Rapport kan ses på [www.kk.dk](http://www.kk.dk).
- Forslag til en undersøgelse fra en professor, som har kritiseret Catin t undersøgelsen om den oplevede diskrimination.

Der skelnes mellem to typer forslag: a) Forslag som er nye initiativer og som der skal findes midler til og b) Forslag som forvaltningen har vurderet allerede er dækket helt eller delvist ind af igangværende initiativer.

De nye forslag er sat i prioriteret rækkefølge ud fra kriterier om dels opbakning til forslaget på konferencerne og dels forvaltningens vurdering af om behovet og muligheden for at gennemføre initiativerne.

#### a) Forslag som er nye initiativer og som der skal findes midler til

1. *Oprettelsen af en hjemmeside* til registrering og generel indberetning af hadforbrydelser på tværs af diskriminationsårsager samt overfor hjemløse. Desuden kan der evt. tilknyttes en hotline, hvor borgere kan henvende sig telefonisk med klager over diskrimination. Det skal afklares, om det skal være en kommunal opgave, politi-opgave eller om den skal knyttes til en NGO. De principielle overvejelser om registrering, analyse og udvikling af metoder til registrering i forbindelse med diskriminationssp rgsm l pågår i øjeblikket ved Institut for Menneskerettigheder.
2. *Anti-diskriminationsambass d rer* i København udpeges med henblik på at skabe opmærksomhed om ligebehandling bredt i alle samfundslag. Ambass d rerne skal være kendte mennesker med tilhørsforhold til København og kan kobles med en kampagne mod diskrimination og hadforbrydelser. Der skal være et særligt fokus på

diskrimination i nattelivet, jf. anbefaling i Nattelivsrapporten 2007.

3. Udformning af en "*Diskriminerer du?*"- test på kommunens hjemmeside for at skabe en større forståelse for diskriminationsproblematikken og synliggøre for den enkelte borger, hvor og hvordan diskrimination finder sted.
4. *Undersøgelse om særforanstaltninger* mhp. udvikling af et inspirationskatalog og efterfølgende læring til relevante institutioner. Særforanstaltninger, f.eks. lændeklæder og kabiner i svømmehaller, blev fremhævet som en best practice til bredere efterlevelse i Københavns Kommune. Initiativet bliver især af etniske og religiøse minoriteter set som et udtryk for en inkluderende foranstaltning. Herudover kan lændeklædet i svømmehaller også tænkes at gavne personer med et alternativt BMI. Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen har ansøgt Integrationsministeriets pulje om "Fremme af ligebehandling og bekæmpelse af diskrimination" med ansøgningsfrist 1. oktober 2007, jf. bilag 6 med vedlagte ansøgning.
5. *Redegørelse om strukturel diskrimination på et udvalgt område, fx i beskæftigelsesindsatsen med case i jobcentre*. Redegørelsen skal kortlægge hvilke processer, indbyggede procedurer, normer, rutiner og regler, der er i et system, som udelukker forskellige gruppe eller ikke skaber lige muligheder. Redegørelsen skal munde ud i konkrete løsningsforslag og udarbejdelse af oplysningsmateriale og forventes af tage 1-2 år.
6. *Smileyer til bekæmpelse af diskrimination i nattelivet*. I Nattelivsrapporten 2007 fra Økonomiforvaltningen og Integrationsrådet fremgår forskellige forslag. Flere er udenfor kommunens kompetenceområde (fx lette bevisførelse og ressourcer til politiet) og nogle er koblet til de øvrige forslag til bekæmpelse af diskrimination, jf. kampagne mod diskrimination samt den årlige diskriminationsundersøgelse. Et af tiltagene kan kommune dog arbejde for, at det er implementering af en smiley-ordning, så diskoteker kunne reklamere med, at de lukkede alle ind, og at alle var velkomne. Umiddelbart ligger det uden for kommunens kompetenceområde at uddele smileyer til private virksomheder, men kommunen kan opfordre til og arbejde med at indføre en smileyordning, og der kan muligvis arbejdes med at koble en sådan ordning op på bevillingsinstitutionen.
7. *Residualmåling af diskrimination på arbejdsmarkedet*. Peter Nannestad, professor i statskundskab ved Aarhus Universitet, har kritiseret Catinés rapport om oplevede diskrimination for, at en undersøgelse af diskrimination ud fra folks følelser giver en meget usikker indsigt i problemet. Han forslår i stedet en residualmåling. Her bruges statistiske modeller, hvor man kan se, hvorvidt folk er beskæftiget eller ej. I disse modeller undersøger man, hvor meget

der kan forklares med objektive faktorer som uddannelsesmæssige og sproglige barrierer. Herudfra kan man vurdere, at det, der ikke kan forklares ud fra de objektive faktorer, kan være diskrimination. Der er allerede afsat 0,2 mio. kr. årligt i diskriminationsaftalen til diskriminationsundersøgelser.

**b) Forslag som helt eller delvist dækkes ind af igangværende initiativer**

8. *Tiltag på skoleområdet, fx udvikling af skolemateriale.* Der er allerede igangværende initiativer på området. Undervisningsministeriet har i 2006 udgivet en publikation "Undervisning i demokrati – inspirationshæfte til grundskole og ungdomsuddannelser". I denne nævnes 6 skoler i København, som har gennemført demokratiltag i undervisningen. Tiltaget på Guldberg Skolen (tidligere Stevnsgadeskole og Sjællandsgadeskole) blev evalueret (rapport juli 2007). På baggrund heraf har Børne- og Ungdomsforvaltningen har nedsat en arbejdsgruppe, der skal udarbejde undervisningsmateriale til folkeskolerne (endnu uvist om det bliver til alle klassetrin) og kursustilbud til lærerne. Der er tilknyttet en følgegruppe til arbejdsgruppen med repræsentanter for Undervisningsministeriet, Institut for Menneskerettigheder, DPU og fagforeninger. Desuden vedtog Børne- og Ungdomsudvalget d. 28. februar 2007, at kommunens vejledende læseplan for faget 'Samfundsfag' under temaet 'Menneske og kultur' skulle udvides til også at omfatte emnet 'uønskede følgevirkninger som antisemitisme, fordomme, intolerance og diskrimination'.
9. Indarbejdelse af *ligebehandlings-princippet* i politikker, procedurer og praksisser (mainstreaming). Københavns Kommune har en overordnede personalepolitik, som både indeholder et kønsmæssigt og etnisk ligestillingsprincip. Der vil dog fortsat være behov for en mainstreaming af ligebehandlingsprincippet i alle procedurer og praksisser.
10. *Opbygning af viden om diskrimination og ligebehandling.* Forslaget er allerede imødekommet med den styrkede indsats mod diskrimination, hvor der er udarbejdet flere rapporter, herunder især rapporten fra DRC, som giver viden om diskriminationsomfanget. Der skal årligt udarbejdes rapporter om diskriminationsomfanget, og der er afsat 0,2 mio. kr. i 2008-2010, herunder bl.a. diskrimination i nattelivet, jf. anbefaling i Nattelivsrapporten 2007.
11. *Målrette informationsmateriale om rettigheder, diskrimination og klagemuligheder specifikt til minoritetsgrupper.* Forslaget er allerede imødekommet med den styrkede indsats mod diskri-

mination, hvor Borgerrådgiveren skal oprette en hjemmeside, der skal hjælpe borgerne til at navigere i forhold til klagemuligheder overfor forskelsbehandling samt udarbejde oplysningsmateriale og holde informationsmøder for borgerne.

12. *Udvikling af et mangfoldighedskorps i Københavns Kommune.* Forslaget er allerede imødekommet med 180 graderinitiativerne og integrationsindsatsen, idet der er etableret et mangfoldighedskorps netop for at forebygge diskrimination på arbejdsmarkedet, at øge arbejdsgiveres incitament til at ansætte mangfoldigt. Korpsen kan ses på [www.kk.dk](http://www.kk.dk) under "Job i kommunen".
13. *Undervisning af medarbejdere i Københavns Kommune i anti-diskrimination.* Forslaget er allerede imødekommet med integrationsaftalen 2007 og Borgerrepræsentationens vedtagelse af et medlemsforslag om efteruddannelse af medarbejderne i principperne og relevant lovgivning for ligebehandling og ikke-diskrimination (BR 96/07). Opgavevaretagelsen ligger i Økonomiforvaltningen og der er afsat 0,3 mio. kr. årligt i 2007-2009.
14. *Anonyme ansøgninger.* Forslaget er allerede imødekommet med Københavns Kommunes pilotforsøg med anonyme ansøgninger, hvor de passager, der handler om ansøgeres etnicitet, religion, alder og seksuel orientering, slettes. Der er foretaget en evaluering af pilotforsøget, så yderligere beslutning om fortsættelse og udbredelse af tiltaget afventes.
15. *Københavns Kommune kan systematisk opfordre virksomheder til at formulere et ligebehandlingsværdigrundlag.* Forslaget er delvist imødekommet dels ved indførelsen af sociale klausuler og dels ved, at der skal anvendes et kontraktbilag om overholdelse af lovgivningen om etnisk ligestilling, ligebehandling og ikke-diskrimination i forbindelse med alle større kontrakter gennem EU-udbud mv. (jf. BR 747/05) Økonomiforvaltningen vil medtage en vurdering af brugen af dette kontraktbilag i forbindelse med afrapportering på anvendelse af sociale klausuler, som skal forelægges i løbet af efteråret 2007. Et fjerde konkret forslag til at skabe en inkluderende arbejdspladskultur var, at oprette mentorordninger for at sikre introduktion og integration af nye medarbejdere.
16. *"Arbejdsmarkedskørekort"*, hvor både medarbejder, jobansøger og arbejdsgiver modtager uddannelse for at opnå større forståelse for de mekanismer, der kommer i spil, når folk med f.eks. forskellige etniske baggrunde skal integreres på arbejdsmarkedet. Forslaget er allerede imødekommet med beskæftigelsesindsatsen.

17. *Beskæftigelsesprojekter målrettet f.eks. personer med funktionsnedsættelser.* Forslaget er allerede imødekommet med beskæftigelsesindsatsen, som har særlige tiltag for at støtte handikappede til at komme i arbejde.

18. *Udarbejde en folder, hvori det oplyses, hvordan tillidsrepræsentanten kan henvende sig til kommunen, hvis medarbejdere oplever diskrimination.* Med Borgerrådgiverens klagemulighed og hjemmeside om diskrimination er der gode muligheder for at også tillidsrepræsentanter kan få information om klagemuligheder.

## Økonomi

Udmøntningen af diskriminationspuljen skal besluttes i Beskæftigelses- og Integrationsudvalget. Midlerne til initiativerne skal bl.a. komme fra diskriminationspuljen på 0,5 mio. kr. fra 2008 og frem. Desuden har Kultur- og Fritidsudvalget i 2007 bevilliget et engangsbeløb på 0,085 kr. til diskriminationspuljen, så puljen er 0,585 mio. kr. i 2008. Endelig kan der søges om eksterne puljemidler.

Desuden er der i budgetforhandlingerne 2008 indgået forlig om at gennemføre en række sikker-by initiativer primært i indre by, herunder bl.a. styrket integrations- og diskriminationsindsats. Der er til sikker-by initiativer i alt afsat en driftspulje på 8 mio. kr. i 2008, 5,3 mio. kr. i 2009 og 3 mio. kr. i 2010.

I tabel 1 er opstillet et skønnet budget over de forskellige initiativer, som er nye forslag. Budgettet indeholder kun serviceudgifter og ikke skøn over ressourcer i forhold til løn og tidsforbrug i forvaltningerne i forhold til implementering af opgaverne.

*Tabel 1. Skønnet budget over nye initiativer i prioriteret rækkefølge*

Nr.	Initiativ	Ansvarlig	Skønnet budget i mio. kr.	
			2008	2009 og frem
1.	Hjemmeside + evt. hotline til brug af anonym indberetning af hadforbrydelser og diskrimination*	BIF	0,6	0,1
2.	Markedsføring af anti-diskriminationsambassadører + kampagne mod diskrimination og hadforbrydelser	BIF	0,5	0,1
3.	Udformning af en "Diskriminerer du?" test på <a href="http://www.kk.dk">www.kk.dk</a>	BIF	0,1	0
4.	Undersøgelse om særforanstaltninger mhp. udvikling af et inspirationskatalog og efterfølgende læring til relevante institutioner	BIF og efterfølgende alle	0,5	0
5.	Redegørelse af strukturel diskrimination på et udvalgt område fx beskæftigelsesindsatsen med case i jobcentrene. Redegørelsen skal indeholde konkrete løsningsforslag.	BIF	1	0
6.	Smileyer til bekæmpelse af diskrimination i	BIF	0,1	0

	nattelivet			
7.	Residualmåling af diskrimination på arbejdsmarkedet	BIF	0,2	0
	<b>I alt</b>		<b>3,0</b>	<b>0,2</b>

\* Såfremt forslag nr. 1 prioriteres i 2008 og der ikke er tilstrækkelig finansiering indenfor det afsatte budget, vil der blive søgt resterende finansiering gennem eksterne puljer.

I tabel 2 er opstillet forslag nr. 8-18, der er fremkommet på bl.a. konferencerne, men som forvaltningen har vurderet allerede helt eller delvist er dækket ind af igangværende initiativer, jf. ovenstående beskrivelser af forslag. Der skal derfor ikke umiddelbart afsættes midler til forslagene.

**Tabel 2. Forslag som helt eller delvist dækkes ind af igangværende initiativer**

Nr.	Forslag	Ansvarlig
8.	Tiltag på skoleområdet, fx udvikling af skolemateriale	BUF
9.	Mainstreaming af ligebehandlingsprincippet på alle kommunens politikområder	ØKF, men alle
10.	Opbygning af viden om diskrimination og ligebehandling	BIF
11.	Målrette informationsmateriale om rettigheder, diskrimination og klagemuligheder specifikt til minoritetsgrupper	Borgerrådgiveren
12.	Etablering af et mangfoldighedskorps i Københavns Kommune	ØKF/BIF
13.	Undervisning af medarbejdere i Københavns Kommune i anti-diskrimination	ØKF
14.	Anonyme ansøgninger i Københavns Kommune	ØKF
15.	Københavns Kommune kan systematisk opfordre virksomheder til at formulere et ligebehandlingsværdigrundlag.	BIF
16.	Arbejdsmarkedskørekort	BIF
17.	Beskæftigelsesprojekter målrettet f.eks. personer med funktionsnedsættelser	BIF
18.	Udarbejde en folder, hvori det oplyses, hvordan tillidsrepræsentanten kan henvende sig til kommunen, hvis medarbejdere oplever diskrimination.	BIF