


**KØBENHAVNS KOMMUNE**

Beskæftigelses- og Integrationsborgmesteren

Socialudvalget

 Socialforvaltningen  
 Rådhuset, 1. sal, 1. afdeling

15 APR. 2010

 J.nr.: 2010-59853

Dato: 14 -04- 2010

Sagsnr.: 2010-27553

Dok.nr.: 2010-232587

Institut for Menneskerettigheders undersøgelse af Københavns Kommunes behov for en ligebehandlingspolitik (BIU 16.04.09) dokumenterede, at der i praksis foregår et stort ligebehandlingsarbejde i Københavns Kommune Københavns Kommune, men at der samtidig 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, som blandt andet indeholder formulering af en række principper for ligebehandling, som skal gælde for hele Københavns Kommune og som fremadrettet skal sikre ligebehandling.

Den 12. april 2010 har Beskæftigelses- og Integrationsudvalget besluttet at sende principperne vedrørende ”Borgerbetjening og serviceydelser” i høring i de stående udvalg.

Principperne skal forstås som en række hensigtserklæringer og er udarbejdet som en tjekliste for ligebehandling. 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.

Udvalget anmodes om at komme med konkrete forslag til rettelser af principperne samt forslag til, på hvilke områder der konkret kan opnås fordele ved at indarbejde principperne i forvaltningens praksis.

Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen anmoder endvidere forvaltningen om at udvælge et mindre antal institutioner (2-3) til et tværgående pilotprojekt, hvor forvaltningen – 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.

Erfaringerne fra pilotprojektet vil danne udgangspunkt for vurdering af behov for yderligere tiltag på ligebehandlingsområdet.

Høringsfristen er mandag den 16. august. Herefter vil Beskæftigelses- og Integrationsudvalget drøfte behovet for at revidere principperne på baggrund af udvalgenes høringsvar.

**Rådhuset**  
 1599 København V.

 Telefon  
 33 66 28 51

 Telefax  
 33 66 71 30

 E-mail  
 borgmester@bif.kk.dk

www.bif.kk.dk

Desuden har Beskæftigelses- og Integrationsudvalget besluttet at vedlægge principperne for "Ledelse og Udvikling" til inspiration til alle udvalg, idet det er op til det enkelte udvalg og forvaltning at beslutte i hvilket omfang man ønsker at anvende disse i daglig praksis.

Venlig hilsen



Klaus Bondam

Beskæftigelses- og Integrationsborgmester

SOF SEKR. RÅDHUSET		
	Behærd.	Orient.
Borgmester		X✓
Adm. Direktør		
Direktør		
Direktør II		
Direktør SU		
Sekr./chef		
SUD		
Alle kl. chefer		
Socialbereder		
Fagkontor		
Henlægges		
Dato		

Kopi til:

## 12. Udkast til principper for ligebehandling (2010-27553)

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 Borgerrådsgiverudvalget - 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

### **bilag**

1: Principper for ligebehandling

2: Borgmesterbrev til de øvrige udvalg

**Beskæftigelses- og Integrationsudvalgets beslutning den 12.04.2010**

**Indstillingen blev godkendt.**

## PRINCIPPER FOR LIGEBEHANDLING

Udarbejdet af konsulenterne Anne Boukris og Allan Hjorth

---

### 1. Principper for ligebehandling i BORGERBETJENING og SERVICEYDELSER

---

- 1a **Respekt for borgernes forskellighed** Vi anerkender forskelligheden blandt vores borgere. Vores tilbud til og betjening af borgerne skal afspejle denne forskellighed. Hvis borgerne har forskellige behov, ønsker, forudsætninger og identiteter, så bør vi være indstillet på at behandle dem forskelligt og differentiere vores tilbud - for derigennem at give dem samme kvalitetsniveau af offentlig service.
- 
- 1b **Mainstreaming** Hensynet til at sikre alle grupper ligeværdige muligheder bør indarbejdes i samtlige tilbud til borgerne. Ligebehandling af alle grupper af borgere bør være et grundelement i selve måden vi arbejder på og i alt hvad vi foretager os. *Dette betegnes som "mainstreaming" af ligebehandling.*
- 
- 1c **Oplysning til borgerne om deres rettigheder og muligheder** Hvis bestemte grupper af borgere ikke har kendskab til, forstår eller gør brug af relevante tilbud, så påtager vi os ansvaret for at nå ud til dem. Vi ser det som en del af vores opgave at sikre, at alle grupper af borgere forstår deres egne rettigheder og muligheder. Vi påtager os ansvaret for, at kommunens informationer når ud til alle grupper blandt borgerne – også de grupper vi hidtil ikke har nået.
- 
- 1d **Sprogligt og digitalt svage borgere** bør opleve, at alle kommunens tilbud er fuldt tilgængelige også for dem. Det gælder i borgerens personlige møder med kommunens medarbejdere, i telefonen, på internettet og i borgerens skriftlige kommunikation til og fra kommunen.
- 
- 1e **Nyankomne borgere** Borgerbetjeningen og informationer til borgerne bør tilrettelægges, så nytilkomne borgere oplever, at kommunen yder dem aktiv hjælp. Vi tager et aktivt medansvar for at nye borgere forstår og er i stand til at drage nytte af deres pligter, rettigheder og muligheder som borgere.
- 
- 1f **Klagemuligheder om diskrimination** Alle borgere skal kende og have adgang til en effektiv klageprocedure, hvis de føler sig udsat for diskrimination i forbindelse med deres møde med kommunens forvaltninger eller vores private underleverandører.
-

---

## 2. Principper for ligebehandling i forvaltningernes interne HR og PERSONALEPOLITIK

---

- 2a **Rekruttering** Vores rekruttering og udvælgelse af nye medarbejdere skal være fri for direkte, indirekte og institutionel diskrimination. Alle der er involveret i ansættelsesproceduren skal have kompetencerne til at undgå diskrimination. Det gælder ikke mindst de mere skjulte former (indirekte og institutionel diskrimination).
- 
- 2b **Underrepræsentation** Personer fra stigmatiserede grupper er underrepræsenterede i en række af kommunens stillingskategorier. De enkelte forvaltninger og institutioner skal sætte konkrete målsætninger for hvordan kommunens medarbejdersammensætning kan afspejle Københavns befolkning – også på beslutningstager- og lederniveau.
- 
- 2c **Introduktionsforløb** Ligebehandling og antidiskrimination skal indgå som tema i introduktionsforløbene for nye medarbejdere (også decentralt og for tidsbegrænsede ansættelser). Det gælder også for medarbejdere hos kommunens større service- og vareleverandører - særligt i de tilfælde hvor private leverandører overtager nogen af kommunens primære opgaver.
- 
- 2d **Alles ansvar** Alle kommunens ansatte skal betragte ligebehandling og antidiskrimination som en del af deres ansvar. Dette ansvar skal indarbejdes i jobbeskrivelsen for alle ansatte og afspejles i de årlige MUS samtaler.
- 
- 2e **Udfoldelse af menneskelige ressourcer** Den menneskelige mangfoldighed blandt vores medarbejdere skal håndteres med respekt for principperne omkring ligebehandling. Alle medarbejdere skal sikres reelt ligeværdige muligheder for at udfolde og videreudvikle deres kompetencer, talenter og karrieremuligheder. Antidiskrimination og ligebehandling skal være et prioriteret element i organisationskulturen på kommunens arbejdspladser.
- 
- 2g **Kompetenceudvikling og efteruddannelse** Principperne for ligebehandling og antidiskrimination bør indarbejdes i kommunens programmer for kompetenceudvikling og efteruddannelse overalt, hvor det er relevant.
- 
- 2f **Klageprocedure** Alle medarbejdere skal kende og have let adgang til en effektiv klageprocedure, hvis de føler sig udsat for diskrimination i forbindelse med deres ansættelse i Københavns Kommune.
-

---

### 3. Principper for ligebehandling i LEDELSE og UDVIKLING AF POLITIKKER

---

- 3a **Resultatmål** Kommunens ledere på alle niveauer indtager en nøgleposition for gennemførelse af principperne for ligebehandling. Målbare indikatorer for både den indadrettede og den borgerrettede ligebehandling bør derfor indarbejdes i resultatmål, kontrakter og evt. bonusordninger for alle kommunens ledere.
- 
- 3b **VVL-analyser** Ved gennemførelse af nye politikker og indsatser bør der efter vurderet relevans foretages en VVL (Vurdering af Virkninger på Ligestiling). VVL-analysen hindrer, at nye politikker og indsatser får en ulige eller uhensigtsmæssig effekt for stigmatiserede grupper blandt borgere og medarbejdere.
- 
- 3c **Smidigt samarbejde på tværs af forvaltningerne** Svage borgere fra de stigmatiserede grupper er ofte i fokus for flere af kommunens forvaltninger samtidig. Reel ligebehandling kræver et proaktivt, imødekommende og fleksibelt samarbejde mellem forvaltningerne omkring sager, der involverer disse borgere.
- 
- 3d **Borgerinddragelse** Inddragelse og konsultering af borgere fra isolerede, stigmatiserede grupper styrker en effektiv ligebehandling. Jo mere en stigmatiseret gruppe blandt borgerne blive påvirket af en bestemt politik eller serviceydelse, jo vigtigere er det at konsultere og involvere dem. Disse grupper af borgere bør også inddrages i evalueringer af indsatser og projekter, når de er en primær målgruppe.
- 
- 3e **Demokratisk repræsentation** Det er kommunens ansvar at bidrage til at sikre, at de stigmatiserede grupper er ligeligt repræsenterede og har en stemme i de demokratisk valgte råd og forsamlinger på alle niveauer i kommunens decentrale arbejde.
- 
- 3f **Sociale krav til kommunens leverandører** Kommunen bør fremover stille krav til sine større private leverandører om at de effektivt efterlever kommunens principper for ligebehandling og antidiskrimination. Disse leverandører bør leve op til de samme resultatmål (indikatorer) for ligebehandling, som kommunens interne organisation.
- 
- 3g **Sociale aktører og private virksomheder** Det har positiv betydning for byens økonomiske liv, at også private arbejdsgivere og andre sociale aktører efterlever principperne om ligebehandling og antidiskrimination. Kommunen bør derfor benytte sit samarbejde med private virksomheder og øvrige aktører i lokalsamfundet til aktivt at fremme disse principper overalt i samfundet.
-



---

## Baggrundsnotat om ligebehandling

---

Overalt i EU foretager de offentlige myndigheder i disse år en stærkt øget indsats for at bekæmpe diskrimination og skabe ligeværdige muligheder for alle grupper af borgere. Ligebehandling af alle grupper har en afgørende betydning for at sikre stabiliteten og sammenhængskraften i de europæiske samfund.

Københavns Kommune har været en pioner i Danmark med hensyn til ligestilling og bekæmpelse af diskrimination. Den nye indsats for ligebehandling er en direkte fortsættelse af dette arbejde. De nye principper for ligebehandling sigter både bredere og dybere for at sikre at vi reelt tilbyder alle grupper af borgere en ligeværdig nytteeffekt af vores serviceydelser og tilbud. Enhver af vores borgere skal kunne føle, at København er deres by og at kommunen tager vare på alle borgeres behov.

Det er vigtigt, at alle grupper af borgere føler sig som en del af et samfundsmæssigt fællesskab. Det forudsætter, at alle borgere har ligeværdige muligheder. Diskrimination betyder at nogle grupper af borgere stilles ringere og ikke har samme lige muligheder som andre borgere. Det sker i reglen uden at det har været vores hensigt. Det betegner vi som "ondartet" ulighed – en form for ulighed, som ingen ønsker. Diskrimination er en trussel for alle københavnernes velfærd og tryghed. Ikke blot de truede grupper, men alle borgere kommer til at lide under, at nogle grupper blandt byens borgere bliver udsat for åbenlys eller skjult diskrimination.

Ligebehandling går hånd i hånd med klare krav til alle borgere om at udvise et samfundsmæssigt medansvar og en vilje til at indgå som ligeværdige medborgere. Vi ønsker at give alle borgere lige muligheder for dermed at drage alle grupper ind i et fælles, forpligtende demokratisk fællesskab.

Indsatsen for ligebehandling tager sigte på alle truede grupper. Vi ønsker eksempelvis, at alle unge skal få en uddannelse og finde en sikker vej til at forsørge sig selv og deres familie på arbejdsmarkedet. Vi ønsker, at psykisk syge og handicappede får et godt og værdigt liv. Ligebehandling betyder at vi i højere grad bliver i stand til at løse udfordringerne for disse og andre truede grupper, før problemerne bliver alvorlige.

Vores egne diskriminationsstatistikker og større folkeundersøgelser viser, at ulighed og diskrimination fortsat er et alvorligt problem i vores samfund. Det går ud over livskvalitet, velfærd og tryghed for alle vores borgere. Derfor tager kommunen nu det næste store skridt i bekæmpelse af den udemokratiske, utilsigtede og uønskede ulighed, der truer følelsen af samfundsmæssigt medansvar, solidaritet og fællesskab blandt vore borgere.

---

## Hvad er "LIGEBEHANDLING"?

---

Københavns Kommune ønsker at give alle grupper af borgere ligeværdige tilbud omkring uddannelse, sundhed, boligforhold, fritidsliv, kulturtilbud, mulighed for selvforsørgelse gennem arbejde m.v.

---

Erfaringer, målinger og statistikker viser imidlertid, at nogle grupper af borgere får en ringere nytteeffekt af vores tilbud. Det gælder f.eks. *etniske minoriteter, handicappede, psykisk syge, bøsser & lesbiske, lavtuddannede, langtidsledige, hjemløse, digitale analfabeter, sprogsvage borgere (tale/læse/skrive), ældre og nytilkomne borgere m.fl.* Vi betegner disse grupper som **STIGMATISEREDE GRUPPER**. De er ikke i samme grad som andre grupper i stand til at drage nytte af deres rettigheder og muligheder som borgere i København. I visse sammenhænge fungerer borgerens *køn* også som stigmatisering.

---

Vi benytter betegnelsen **DISKRIMINATION** om denne utilsigtede, uønskede og udemokratiske ulighed, der på en række områder giver borgere fra stigmatiserede grupper en ringere nytteeffekt af kommunens tilbud til borgerne.

---

Diskrimination kan opstå på to forskellige måder:

**FORSKELSBEHANDLINGS** diskrimination

*Anvendelsen af FORSKELLIGE regler i SAMMENLIGNELIGE situationer*  
F.eks. når mennesker, der er i princippet er ligestillede (og berettigede til det samme) får forskellig behandling / udbytte / serviceydelse / resultat.

**ENSBEHANDLINGS** diskrimination

*Anvendelsen af SAMME regler i FORSKELLIGEARTEDE situationer*  
F.eks. når mennesker, der har forskellige behov eller forudsætninger, bliver behandlet ensartet og derfor ender med at få et forskelligt udbytte.

---

**LIGEBEHANDLING** er betegnelsen for kommunens samlede indsatser for at bekæmpe begge disse to former for diskrimination. Målet for ligebehandling er at sikre alle grupper en ligeværdig nytteeffekt af kommunens tilbud til borgerne.

---

**BÅDE EN UDADRETTET OG EN INDADRETTET INDSATS** Kommunens indsats for ligebehandling retter sig både udadrettet i vores tilbud til borgerne og indadtil imod vores egen interne organisation.

---

---

**INDIKATORER for ligebehandling: Nye resultatmål i samtlige forvaltninger**

---

**Ligebehandling skal gøres målbar** Resultaterne af kommunens indsats for ligebehandling skal måles. For at nå målsætningerne for ligebehandling skal der i hver forvaltning udvikles et sæt af målbare indikatorer (resultatmål) for ligebehandling. De vigtigste indikatorer skal udspecificeres til et niveau, som gør det muligt at se hver enkelt institutions resultater med ligebehandling. Den enkelte institution skal have adgang til sine egne, lokale ligestillingsindikatorer.

---

**Ligeværdig nytteeffekt af kommunens tilbud** De nye indikatorer er ikke udtryk for, at vi ændrer de almene målsætninger i kommunens forvaltninger og institutioner. Indikatorerne er blot et mål for, om kommunens tilbud i ligeværdig grad når ud til og leverer en ligeværdig nytteeffekt til alle relevante målgrupper blandt vores borgere.

---

---

## HVORFOR ligebehandling UDADTIL i vores tilbud til borgerne?

---

**Oplevelse af inklusion** Alle grupper af borgere skal i lige grad opleve, at kommunens tilbud er tilgængelige og relevante for dem. Ligebehandling styrker borgernes oplevelse af inklusion i samfundslivet og bekræfter deres følelse af at København også er deres by.

---

**Værn imod udstødelse** Ligebehandling imødekommer de svage gruppers særlige behov og udgør et værn imod social marginalisering, udstødelse og fattigdom.

---

**Demokratisering og bekæmpelse af radikaliserings** Ligebehandling inddrager svage og stigmatiserede grupper i byens demokratiske liv. Det giver dem motivation for at tage et demokratisk medansvar i samfundslivet. Ligebehandling er en direkte indsats imod radikaliserings.

---

**Uddannelse og arbejde til alle** Ligebehandling giver inspiration til nye arbejdsformer overfor borgere, der har vanskeligt ved at finde vej til en meningsfuld plads på arbejdsmarkedet.

---

**Målrettet og præcist ressourceforbrug** Ligebehandling bringer kommunens medarbejdere tættere på borgernes behov, ønsker og handlemuligheder. Det sikrer en mere præcis og ressourcebesparende brug af vores økonomiske og personalemæssige ressourcer til gavn for alle grupper af borgere.

---

**Kommunen som rollemodel** Kommunens indsats for lige-behandling stiller nye krav om ligebehandling og antidiskrimination til vores mange private leverandører og øvrige samarbejdspartnere. Desuden inspirerer det private virksomheder og andre sociale aktører til at følge kommunens eksempel indenfor ligebehandling og antidiskrimination til gavn for byens samlede økonomiske og demokratiske liv.

---

**Bekæmpelse af diskrimination, hadforbrydelser og racisme i det offentlige rum** Indsatsen for ligebehandling indebærer at Københavns Kommune gør en aktiv indsats for at bekæmpe diskrimination, hadforbrydelser og racisme overalt hvor det forekommer i byens liv.

---

---

**HVORFOR ligebehandling INDADTIL i vores egen organisation?**

---

**Attraktiv arbejdsplads** Ligebehandling gør kommunen til en attraktiv arbejdsplads for alle grupper af ansøgere. Det tiltrækker kompetente, talentfulde medarbejdere til kommunens arbejdspladser.

---

**Fastholde talentfulde medarbejdere** Ligebehandling sikrer, at alle grupper af medarbejdere reelt har de samme, ligeværdige muligheder for at udfolde deres kompetencer og udvikle sig gennem deres arbejdsliv. Kommunen vil lettere kunne fastholde sine gode medarbejdere. Samtidig øges trivselen på arbejdspladsen og sygefraværet mindskes.

---

**Socialt ansvar** Ligebehandling indebærer en respekt for at mennesker er forskellige. Dermed bliver det lettere at finde plads til kolleger, som ellers kunne være i fare for udstødning fra arbejdsmarkedet.

---

**Innovation** Ligebehandling fremmer medarbejdernes engagement og kreativitet. Det styrker kommunens evne til læring, udvikling og fornyelse.

---

**Nyttiggørelse af mangfoldigheden** Ligebehandling er den direkte vej til at drage nytte af den stadigt voksende mangfoldighed blandt kommunens medarbejdere. Det betyder, at vi lærer at se det som en fordel, at vi selv og vores kolleger er indbyrdes forskellige. Samtidig medfører det, at vi mere effektivt vil kunne servicere de stadigt mere forskelligartede borgere i København.

---