



## **BILAG**

Dato: 07-05-2007

### **Redegørelse**

Sagsnr.: 2007-449  
Dok.nr.: 2007-137804  
lvb

## **Københavns Kommunes indsats mod diskrimination**

### **Baggrund**

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.

Udover 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).

Det er på denne baggrund, at Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen har anmodet alle forvaltninger om at redegøre nærmere for dels forvaltningens generelle diskriminationsindsats og dels for efteruddannelsesbehovet vedr. ligebehandling og ikke-diskrimination.

Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen udarbejder en opsamling i forhold til forvaltningernes generelle diskriminationsindsatser, mens Økonomiforvaltningen i samarbejde med Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen udarbejder en opsamling i forhold til forvaltningernes efteruddannelsesplaner og -behov.

Redegørelserne gælder både indsatser i centralforvaltningen og de decentrale institutioner, som enten er målrettet forvaltningens medarbejdere eller borgerne.

### **Forvaltningernes indsatser, der hidtil er besluttet og gennemført indenfor anti-diskriminationsområdet.**

Generelt har Københavns Kommune en række tiltag, som kan være med til at bidrage til antidiskrimination ved at skabe en mangfoldig arbejdsplads. BR beslutning 180 grader XX/2006

### Københavns Kommunes interne rekruttering

- En ny måltalsvision
- pilotforsøg med anonyme ansøgninger
- mangfoldighedskursus for ledere
- mangfoldighedsledelse indgå i resultatkontrakter med de kommunale ledere som en del af resultatmålingen.
- Oprettelse af minimum 30 integrationsstillinger årligt
- Oprettelse af et mangfoldighedskorps

Desuden skal der uddeles en præmie af private leverandører og kommunale enheder, som bidrager særskilt med hensyn til rekruttering og fastholdelse af medarbejdere med anden etnisk baggrund end dansk.

## **BILAG 2**

Generelt har Københavns Kommune en række tiltag, som kan være med til at bidrage til antidiskrimination ved at skabe en mangfoldig arbejdsplads.

### Københavns Kommunes interne rekruttering

- En ny måltalsvision, som siger, at kommunens medarbejdersammensætning skal afspejle Københavns Kommunes befolknings sammensætning med hensyn til etnicitet og uddannelsesmønster
- at der gennemføres et pilotforsøg i Økonomiforvaltningen og Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen med anonyme ansøgninger i 1. halvår af 2007. Pilotforsøget evalueres før udgangen af 2007, med henblik på en eventuel udrulning til hele kommunen.
- at der oprettes en lederuddannelse, med fokus på rekruttering og fastholdelse af medarbejdere med anden etnisk baggrund end dansk. Tiltaget skal være obligatorisk for alle ledere ansatte i centralforvaltningerne, og et tilbud til øvrige kommunale ledere.
- at i de tilfælde, hvor der indgås resultatkontrakter med de kommunale ledere, bør mangfoldighedsledelse indgå som en del af resultatmålingen.
- at der oprettes minimum 30 integrationsstillinger årligt, primært med fokus på akademikerstillinger.

- at der oprettes et mangfoldighedskorps af rollemodeller, som repræsenterer Københavns Kommune som en mangfoldig arbejdsplads, med muligheder for personlig og faglig udvikling for alle medarbejdere i kommunen. Formålet er at forbedre Københavns Kommunes image som arbejdsplads, og dermed øge antallet af ansøgninger fra borgere med anden etnisk baggrund.

Desuden skal der uddeles en præmie af private leverandører og kommunale enheder, som bidrager særskilt med hensyn til rekruttering og fastholdelse af medarbejdere med anden etnisk baggrund end dansk.

### 1. Kultur- og Fritidsforvaltningen

Kultur- og Fritidsforvaltningen har ikke besluttet eller gennemført indsatser indenfor anti-diskriminationsområdet, hverken i forhold til medarbejdere eller i forhold til borgere. Ligesom forvaltningen heller ikke pt. har planlagt sådanne indsatser.

### 2. Sundheds- og Omsorgsforvaltningen

Nedenstående nævnte indsatser er alle områder, som kan være med til at bidrage til antidiskrimination. Ikke alle områder har haft det som sit primært sigte, men det er alligevel områder, som kan bidrage til antidiskrimination.

Rekruttering	<p>Sundheds- og Omsorgsforvaltningen har fokus på at ansætte medarbejdere af anden etnisk herkomst. Forvaltningen udøver ikke positiv særbehandling på området, men prøver så vidt muligt at afspejle befolkningssammensætningen i samfundet. I 2005-tal var 9,2 % af alle ansatte i Sundheds- og Omsorgsforvaltningen fra tredje verdens lande.</p> <p>Sundheds- og Omsorgsforvaltningen har gode erfaringer med at rekruttere nye medarbejdere af anden etnisk herkomst. Hertil skal nævnes, at det ikke kun er kvinder af anden etnisk herkomst, som ansættes i forvaltningen til plejeopgaver. Forvaltningen har også stor succes med at ansætte mænd af anden etnisk herkomst.</p>
SOSU-skolen	<p>I øjeblikket er der 668 aktive elever på Social- og Sundhedsskolen (SOSU-skolen) (både hjælperelever og assistentelever). Ud af disse 668 har 230 af eleverne en anden etnisk herkomst, hvilket svarer til ca. 34,5 %. Pleje- og omsorgsområdet har historisk set altid været præget af flere kvinder end mænd. Forvaltningen forsøger i kampagner for elever til SOSU-skolen, altid at have billeder med af</p>

	mænd. Gennem de sidste år, er andelen af mænd, som søger ind på SOSU-skolen steget. Der er i øjeblikket 95 aktive elever, som er mænd. Det svarer til ca. 14 %.
Seniorpolitik	<p>Forvaltningen har for nylig vedtaget en ny 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.</p> <p>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 og udbændthed forebygges.</p>
Lederuddannelse	På Sundheds- og Omsorgsforvaltningens Grunduddannelse i ledelse er der bl.a. fokus på personaleledelse, herunder er der fokus på fordelene ved at have flere forskelligheder 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.
Pulje til danskundervisning	Der er oprettet en pulje til danskundervisning af sosu-elever med anden etnisk baggrund, der i praktikperioden har brug for ekstra undervisning.
Kommunikation med borgere af anden etnisk baggrund	Sundheds- og Omsorgsforvaltningen møder langt de fleste borgere gennem Pensions- og Omsorgskontorerne (P&O-kontor). P&O-kontorerne har som en naturlig del af opgaveporteføljen at rådgive ældre borgere med anden etnisk baggrund. Til en række samtaler tilbydes automatisk professionel tolkebistand. I andre tilfælde medvirker familiemedlemmer til at sikre en god kommunikation. Udgiften til tolkebistand betales af kommunen.
Publikationer til borgere af anden etnisk baggrund	Indenfor ældreområdet har Sundheds- og Omsorgsforvaltningen udarbejdet 11 publikationer på seks forskellige sprog. Det omfatter f.eks. botilbud, madservice, forebyggende hjemmebesøg m.m. Sprogene er engelsk, arabisk, tyrkisk, farsi, bosnisk og urdu.
Sundhedsformidlere	I 2005 uddannede Sundheds- og Omsorgsforvaltningen sammen med Sundhedsstyrelsen også 24 sundhedsformidlere, der har særligt fokus på etniske minoriteter. Formidlerne sætter fokus på emner som mad, motion, rygning m.v. Sundhedsformidlerne indgår i indsatsen med at forebygge ældre minoriteters særlige problemer og udfordringer.
Hjemmeplejen	I det daglige arbejde i hjemmeplejen sondres der ikke mellem hvilken etnisk baggrund modtageren af ydelsen har. Dette er ikke lovligt. Den etniske dansker skal kunne modtage hjælp fra hjemmehjælperen af anden etnisk baggrund og omvendt. Der kan dog være sproglige udfordringer, hvor det er en fordel at planlægge efter, at

	hjemmehjælperen kan kommunikere med den ældre.
Mobning ældreplejen	i Der har gennem den sidste tid været fokus på, at de ældre mobber plejepersonalet. Det gælder både dansk plejepersonale og plejepersonale med anden etnisk baggrund. Arbejdsmiljø København har fokus på dette. Medarbejderne har bl.a. mulighed for hjælp fra psykologer.

### 3. ØKF - Brandvæsnet

Københavns Brandvæsen (KB) søger at inddrage lighedsaspektet i beslutninger og løsninger, således at mulighederne for, at der sker diskrimination internt på arbejdspladsen og i forbindelse med servicering af kunderne mindske mest muligt. Brandvæsnet servicerer hele Københavnsområdet på individ- og institutionsniveau, hvorfor der blandt andet fokuseres på to hovedområder: rekruttering og forankring i organisationen.

De mere langsigtede initiativer omkring rekruttering skal sætte Brandvæsnet i stand til at rekruttere flere medarbejdere med en anden etnisk baggrund end dansk både i udrykningen og inden for administration og service. Dette sker blandt andet gennem samarbejde mellem Brandvæsnet og forskellige institutioner som fx Efterslægten og Handelsskoler, ved kampagner på diverse messer og gennem andre tiltag. Det skal bemærkes, at den mere langsigtede proces især kommer til udtryk, hvor der er lovmæssige minimumskrav til optagelsesprøver og få årlige rekrutteringsrunder fx elevområdet.

Generelt bliver der ved rekrutteringer til Brandvæsnet foretaget en afdækning af den enkelte ansøgers holdninger og værdier. Forankringen i organisationen sker derfor fra starten af ansættelsesforholdet. Tillige følges der op gennem samtaler såfremt en medarbejder eller en kunde har opfattelsen af, at der sker/er sket diskriminering.

### 4. Økonomiforvaltningen

Forvaltningen har iværksat en lang række initiativer til at sikre mangfoldighed og bedre rekruttering af bl.a. medarbejdere med anden etnisk baggrund og kvindelige ledere. Indsatsen er både rettet mod hele kommunen forankret i Center for HR, og internt rettet, forankret i Administrationssekretariatet.

Af dem, der kan siges at have anti-diskriminationskarakter er forsøget i ØKF og BIF første halvår 2007 med anonymisering af ansøgninger. Dette forsøg blev besluttet af BR 14.6. 2006.

Derudover er arbejdet mod en ny målstalsvision også en indsats, der er rettet mod diskrimination idet den fokuserer på de områder i kommunen, hvor der er et efterslæb på ansættelse af etniske medarbejdere ifht. den type medarbejdere, området rekrutterer.

## **5. Børne- og Ungdomsforvaltningen**

Børne- og Ungdomsforvaltningen (BUF) beskæftiger sig på en række områder med indsatsområdet anti-diskrimination. Men forvaltningen har ikke gennemført, iværksat eller planlagt overordnede tiltag indenfor området.

Børne- og Ungdomsudvalget vedtog d. 28. februar 2007, at kommunens vejledende læseplan for faget 'Samfundsfag' under temaet 'Menneske og kultur' udvides til også at omfatte emnet 'uønskede følger og virkninger som antisemitisme, fordomme, intolerance og diskrimination'.

På en række indsatsområdet indenfor integrationsområdet indgår elementer vedr. anti-diskrimination i efteruddannelsesforløb. Anti-diskrimination er dog ikke det primære fokus i forløbene.

Endelig har 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 er vedtaget, men ikke implementeret og skal tilpasses BUF nye organisation.

6.

## 7. Teknik- og Miljøforvaltningen

### **Forvaltningernes planlagte indsatser indenfor anti-diskriminationsområdet.**

#### **Sundheds- og Omsorgsforvaltningen**

##### Borgerrettet forebyggelse i Sundhedscenter Nørrebro

Sundheds- og Omsorgsudvalget har besluttet, at etablere et sundhedscenter på Nørrebro. Sundhedscentret skal være med til at understøtte opsøgende sundhedsarbejde i socialt belastede boligområder, og at der i det nye sundhedscenter etableres borgerrettede forebyggelsestilbud, hvor der tages højde for behov for kønsadskillelse i motionstilbud. Der er mange borgere med anden etnisk baggrund i sundhedscentrets optageområde, og sundhedscentret vil derfor have særligt fokus på aktiviteter for disse grupper. I tilrettelæggelsen af sundhedscentrets indsats tages der stilling til, om tilbudene matcher den sproglige og kulturelle mangfoldighed blandt borgerne, og der udvikles særlige tilbud målrettet de etniske minoriteter. Aktiviteterne kan være undervisning i sund kost og livsstil og motion. Undervisningen og træning kan foregå på forskellige sprog og kønsopdeles efter behov". Forvaltningen har generelt stor fokus på ulighed i sundhed og sundhedscentret er et af de initiativer, som skal være med til at modvirke dette.

##### Etablering af introduddannelse

Sundheds- og Omsorgsforvaltningen arbejder på at få etableret en introduddannelse 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.

#### Mål vedr. integrationsindsats

Sundheds- og Omsorgsforvaltningen har i lighed med resten af kommunen opsat mål for oprettelse af integrationsstillinger. Målsætningen er, at der oprettes fire stillinger i 2007 og at der oprettes yderligere fire stillinger i 2008.

Herudover vil der være et målrettet plejefagligt standardtilbud, til alle elever af anden etnisk baggrund, om sprog- og kulturundervisning til alle social- og sundhedselever i praktik i Sundheds- og Omsorgsforvaltningen.

#### Socialforvaltningens indsats imod diskrimination

Socialforvaltningen har ved høringssvar til BIU i anledning af Integrationsudvalgets forslag til en styrket indsats mod diskrimination foreslået, at der i samarbejde mellem socialudvalget og Beskæftigelses- og Integrationsudvalget igangsættes en hjemmeside til anonym registrering af hate crimes.

#### Økonomiforvaltningen

Forvaltningens arbejde med sociale klausuler og den fremtidige præmieordning vil indeholde delelementer af anti-diskrimination. Se evt. nærmere beskrivelse i materialet fra BRs mødet 14.6. 2006 på [www.kk.dk](http://www.kk.dk)

Når resultatet af forsøget med anonymisering af ansøgninger i ØKF og BIF er klart, vil de øvrige dele af kommunen tage stilling til om de er interesseret i at udføre anonymisering af deres ansøgninger.

#### **Redegørelse for Teknik- og Miljøforvaltningens indsats mod diskrimination**

I brev af 2. april 2007 udbad Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen sig en redegørelse for, hvilke initiativer Teknik- og Miljøforvaltningen har iværksat og/eller har planlagt at iværksætte mod diskrimination og hadforbrydelser med henblik på



Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningens vurdering af, om der er behov for yderligere tværgående indsatser på området.

I den forbindelse skal Teknik- og Miljøforvaltningen udtale følgende:

**Ad høringens pkt. 1**

Som et led i implementeringen af Københavns Kommunes integrationspolitik besluttede Teknik- og Miljøforvaltningen i 2006 at gøre en særlig indsats på integrationsområdet. Indsatsen er organiseret i et todelt projekt rettet mod dels medarbejderne i forvaltningen, dels borgerne i Københavns Kommune.

Teknik- og Miljøforvaltningen henviser i den forbindelse til forvaltningens budgetredegørelse for integrationsindsatsen fremsendt til Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen med brev af 10. maj 2007.

Som det fremgår af budgetredegørelsen igangsætter Teknik- og Miljøforvaltningen i 2007 en række konkrete aktiviteter som bidrag til, at Københavns Kommune samlet set når de fastsatte mål i integrationspolitikken.

Projektet er i sin gennemførelsesfase. Teknik- og Miljøforvaltningen har ikke tidligere taget initiativ til at gennemføre fælles tværgående projekter i forvaltningen inden for dette område.

Forvaltningens Center for Parkering og Center for Kirkegårde har i de sidste år gjort en stor, målrettet og anerkendt indsats for integration på arbejdspladserne af medarbejdere med en anden etnisk oprindelse end dansk, og borgere som har svært ved at finde fodfæste på arbejdsmarkedet af forskellige årsager.

### **Ad høringens pkt. 2 og 3**

Som et led i gennemførelsen af det ovennævnte projekt planlægger Teknik- og Miljøforvaltningen p.t. et kompetenceudviklingsforløb for niveau 3-ledere, tillidsrepræsentanter, samt HR- og udviklingskonsulenter i forvaltningen. Formålet med forløbet er at styrke deltagernes kompetencer i forhold til at gå ind i rekrutterings- og ansættelsesprocesser, og fastholde danskere med en anden etnisk oprindelse. Det første forløb forventes gennemført til efteråret.

Indholdet af uddannelsen vil være dels uddannelse i principperne og relevant lovgivning for ligebehandling og ikke-diskrimination, dels kulturelle og sociale elementer i relation til ikke-diskrimination.

Kompetenceudviklingsforløbet afstemmes med det obligatoriske kursus i Mangfoldighedsledelse, som Københavns Kommunes niveau 1- og 2-ledere p.t. deltager i.

### **Ad høringens pkt. 4**

Som det fremgår ovenfor har Teknik- og Miljøforvaltningen iværksat en egen indsats. Forvaltningen er naturligvis indstillet på at erfaringsdele med de øvrige forvaltninger i størst muligt omfang og sammentænke forvaltningens indsats med en eventuel fælles tværgående indsats i Københavns Kommune.

### **Ad høringens pkt. 5**

Teknik- og Miljøforvaltningen har afsat budgetmidler til gennemførelsen af det ovenfor nævnte kompetenceudviklingsforløb. Alligevel vil forvaltningen naturligvis være glad for at modtage et tilskud fra den fælles afsatte kompetenceudviklingspulje.

Ud over den arbejdstid der medgår til at forberede og gennemføre forløbet forventes de direkte udgifter at være ca. 80.000 kr. Forløbene gennemføres i Teknik- og Miljøforvaltningens egne lokaler.

## **Redegørelse om Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningens indsats mod diskrimination 2007**

### *Baggrund*

Københavns Kommune har i integrationspolitikken et mål om at styrke indsatsen mod diskrimination på grund af alder, etnicitet/race, religion/tro, køn, handicap og seksuel orientering. Efterfølgende har der været stillet to medlemsforslag i Borgerrepræsentationen om dels en udvidet og mere koordineret indsats i forvaltningerne mod diskrimination og hadforbrydelser, og dels om efteruddannelse af medarbejderne i ligebehandling og ikke-diskrimination.

Borgerrepræsentationen besluttede den 16. november 2006, at medlemsforslaget om udvidet og mere koordineret indsats mod diskrimination og hadforbrydelser blev henvist til Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen (BR 637/06).

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. vurderer, om der er behov for yderligere tværgående indsatser.

#### *Generelle bemærkninger*

Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen skal redegøre for 5 spørgsmål. Der er indsamlet oplysninger fra både centralforvaltningen samt lokalcentrene ved dels telefonsamtaler med centerlederne fra Sygedagpenge, JK Nyropsgade, CAB, CBSI, JSV, CJF og dels mails fra JKM, CBK og Ydelsesservice. JKS har ikke svaret på mails eller telefonopkald.

Overordnet set opfattes begrebet diskrimination bredt i forhold til hvordan omgivelserne reagerer på det enkelte individ og hvilke reaktioner, der anvendes eller udvises.

*Spørgsmål 1. Forvaltningens indsatser, der hidtil er besluttet og gennemført indenfor anti-diskriminationsområdet. Det gælder både i centralforvaltningen og de decentrale institutioner, og kan målrettes forvaltningens medarbejdere og/eller borgerne.*

Både Københavns Kommunes værdigrundlag og Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningens værdier og personalepolitik danner grundlag for en ikke-diskriminerende adfærd. Nye medarbejdere i Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen præsenteres for disse værdier i introkurserne.

Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen ønsker at skabe en mangfoldig arbejdsplads, så medarbejdersammensætningen i forvaltningen afspejler borgerne i København. Dette kommer for det første til udtryk i vores nye personalepolitik, hvor mangfoldighed er en af de fire hjørneste. For det andet kommer det til udtryk i vores rekrutteringspolitik, som bl.a. indeholder et mangfoldighedskursus for alle ledere på niveau 1 og 2, samt indeholder oprettelse af integrationsstillinger og flere elevpladser i de kommende 3 år. Desuden deltager forvaltningen sammen med Økonomiforvaltningen i pilotprojektet om anonyme ansøgninger, som skal evalueres i eftersommeren 2007.

Desuden har Beskæftigelses- og Integrationsudvalget har vedtaget en diskriminationspakke (BIU 230/2006), som dels indeholder en styrkelse af diskriminationstilsynet hos Borgerrådgiveren og dels indeholder en løbende overvågning af diskriminationsomfanget. Overvågningen indeholder bl.a. en årlig rapport, som viser

diskriminationsproblemets omfang, herunder hatecrimes, og kommunens indsats. Rapporten skal fremlægges og diskuteres på et årligt statusseminar. Der er i alt afsat 1 mio. kr. årligt i de næste 3 år til diskriminationspakken. Heraf er 0,3 mio. kr. er øremærket til en diskriminationspulje, som Beskæftigelses- og Integrationsudvalget skal udmønte fra 2008 og frem.

JSV (NBNB) har deltaget i et projekt med DSI (Benny Nielsen) ”Det kan lade sig gøre” om handikappede på arbejdsmarkedet og med særligt fokus på etnisk handikappede. Desuden har de udarbejdet en vejledning til arbejdsgivere om handikappede på arbejdsmarkedet.

A. CFJ (NBNB) yder en særlig indsats for at få tunge borgere med anden etnisk baggrund i job bl.a. ved dialog med arbejdsgivere, mentorordninger og andre arbejdsmarkedspolitiske redskaber til at understøtte virksomheder i at ansætte den gruppe. Såfremt der er en arbejdsgiver der giver udtryk for særlige ønsker, som er diskriminerende afbrydes samarbejdet med virksomheden.

*Ad 2. Forvaltningens planlagte indsatser indenfor anti-diskriminationsområdet. Det gælder både i centralforvaltningen og de decentrale institutioner, og kan målrettes forvaltningens medarbejdere og/eller borgerne.*

Jf. svar under punkt 1, da det er igangværende og fremadrettet initiativer.