| 10. november 2022 |
| --- |
|  |

| Center for Drift, Tilsyn og JuraBeskæftigelses- og Integrationsforvaltningen |
| --- |

**Bilag 1. Kravspecifikation:** Virksomhedsrettet indsats til bekæmpelse af ubevidst diskrimination 2023

1. **Opgavens baggrund og formål**

Lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet mv. beskytter mod diskrimination og forpligter arbejdsgivere til at sikre ligebehandling. Samtidig viser forskning, at mangfoldighed kan styrke innovation, økonomisk vækst og trivsel i virksomheder. Alligevel oplever mange københavnere med etnisk minoritetsbaggrund at blive diskrimineret på deres arbejdsplads, eller når de søger et nyt job.

Der er mange arbejdsgivere i København, der gerne aktivt vil bidrage til etniske minoriteters reelle ligestilling på arbejdsmarkedet. Men det kan være vanskeligt for den enkelte arbejdsgiver at gennemskue såvel rækkevidden af de pligter, som loven pålægger dem samt effekten af de frivillige tiltag, der kan anvendes til at forebygge etnisk diskrimination og fremme mangfoldighed på arbejdspladsen.

Med Københavns Kommunes kommende handleplan mod racisme, diskrimination og hadforbrydelser for 2023-26 ([Andet udkast til handleplan mod racisme, diskrimination og hadforbrydelser | Københavns Kommunes hjemmeside (kk.dk)](https://www.kk.dk/dagsordener-og-referater/Besk%C3%A6ftigelses-%20og%20Integrationsudvalget/m%C3%B8de-26092022/referat/punkt-4) videreføres derfor en virksomhedsrettet indsats, som har til formål at understøtte københavnske virksomheder i at forebygge ubevidst diskrimination på baggrund af etnicitet i rekrutteringen af nye medarbejdere og i den daglige håndtering af en mangfoldig medarbejderstab.

Målgruppen for indsatsen er københavnske arbejdspladser, som vil medvirke til at forebygge etnisk diskrimination og styrke etniske minoriteters trivsel og reelle ligestilling på arbejdsmarkedet og samtidig vil afprøve mangfoldige tiltag, der potentielt kan medvirke til at fremme arbejdspladsernes forretning og vækst. Indsatsen løber i 2023.

På baggrund af nedenstående og jf. medsendte ansøgningsskema (bilag 2) skal løsningsforslaget indeholde:

1. **Beskrivelse af Opgaven**

Opgaven skal gennemføres i 2023, og målgruppen er offentlige og private arbejdspladser i København. I 2023 afsættes i alt 800.000 kr. til Opgaven.

Det er en forudsætning for Opgaven, at den gennemføres af tilbudsgiver, som har viden om og dokumenteret erfaring med forandringsprocesser i virksomheder og organisationer, mangfoldig talent- og ledelsesudvikling samt med at bekæmpe etnisk diskrimination på arbejdsmarkedet. Som en del heraf vægtes det positivt, at tilbudsgiver har erfaring med at facilitere workshops for virksomheder, hvor viden og redskaber til bekæmpelse af ubevidst diskrimination og udvikling af en mangfoldig medarbejderstab sættes på dagsordenen og omsættes, så det bliver relevant og brugbart for de enkelte virksomheder.

Tilbudsgivers hovedopgave er at understøtte arbejdspladserne i en systematisk og målbar tilgang til rekruttering, karriereudvikling og fastholdelse af en mangfoldig medarbejderstab. Tilbudsgiver skal give viden og redskaber til, at virksomhederne kan tage første eller næste strategiske og/eller praktiske skridt ift. fokusområdet i den konkrete virksomhed. Fx ved at give kompetencer til at gå i dialog med virksomhedens ledelse om fokusområdets betydning værdimæssigt og ift. bundlinjen i den konkrete virksomhed. Redskaberne skal være baserede på forskning og/eller praksisnære erfaringer og skal hjælpe arbejdspladserne med at arbejde konkret med mangfoldighed og ligebehandling. Tilbudsgiver skal gerne kunne tilbyde introduktion til og rådgivning om den nye danske standard om ligestilling og diversitet (DS 5001).

Tilbudsgiver skal angive, hvilke aktiviteter der anvendes til at løse Opgaven fx individuel rådgivning og/eller fælles workshops for virksomhederne. Samt hvor mange virksomheder det vurderes realistisk at nå i indsatsperioden.

Det er også en forudsætning for Opgaven, at der rekrutteres medvirkende virksomheder til indsatsen, hvilket leverandøren er ansvarlig for. Forvaltningen ser derfor positivt på anvendelse af leverandørens netværk til virksomhedsrekruttering.

Herudover skal Opgaven gennemføres af tilbudsgiver med erfaring med at understøtte virksomhedsnetværk med fokus på videns- og erfaringsudveksling ift. bekæmpelse af ubevidst diskrimination og udvikling af en mangfoldig medarbejderstab. Dialog på tværs af virksomhederne kan fx tage afsæt i konkrete virksomhedscases. Tilbudsgiver kan også inddrage sit virksomhedsnetværk ift. indholdet i indsatsen. Herudover skal tilbudsgiver tilbyde fleksibilitet ift. efterspørgslen blandt de deltagende virksomheder hvad angår fx virksomhedernes ønsker til rammer og indhold, som kan variere efter virksomheders størrelse og behov.

Forvaltningen er opmærksom på, at det kan være vanskeligt for én aktør at imødekomme alle kravene til Opgaven. Derfor vægtes et samarbejde mellem flere relevante aktører også positivt i forvaltningens vurdering af tilbudsindgivelser. Et samarbejde kan fx bestå af et konsortium eller af en over- og underleverandør og kan indebære samarbejde mellem en konsulentvirksomhed og en branche- eller civilsamfundsorganisation, der tilsammen har erfaring med systematisk kulturudvikling og viden om at fremme en mangfoldig medarbejderstab og bekæmpe ubevidst diskrimination på arbejdspladser. Beskrivelse af samarbejdsorganiseringen samt erfaring med målgruppen og lignende opgaver angives i ansøgningsskemaet (bilag 2). Hvis der ansøges som leverandørkonsortium skal én af aktørerne være projektleder og hovedansvarlig for den samlede indsats.

1. **Samarbejde med forvaltningen**

Tilbudsgiver skal indgå i et tæt samarbejde med forvaltningen om gennemførelse af Opgaven. Forvaltningen skal godkende plan for gennemførelse af Opgaven og skal løbende indkaldes til statusmøder om Opgavens fremdrift og milepæle. Ligeledes skal forvaltningen orienteres om løbende erfaringer med gennemførsel af indsatsen mhp. tilpasning af indsatsen. Leverandøren skal indkalde til møder og skrive referat.

Ved afslutningen af Opgaven skal tilbudsgiver udarbejde en skriftlig afrapportering indeholdende information om antal deltagende virksomheder og afholdte aktiviteter, indholdet af de afholdte aktiviteter og udbytte af indsatsen for de deltagende virksomheder herunder om virksomhederne har opnået en øget mangfoldighed i medarbejdersammensætningen samt om virksomhederne oplever bedre håndtering af en mangfoldig medarbejderstab.

1. **Tilbuddets løsningsforslag**

Løsningsbeskrivelsen skal fremsendes i medsendte ansøgningsskema (bilag 2) og må ikke overskride 15 sider ekskl. bilag. Prisen for den samlede opgave skal være inden for en beløbsramme på 800.000 kr. eks. moms. Tilbuddets løsningsforslag skal indeholde et budget, der viser den forventede fordeling mellem løn og materialeudgifter mv. samt en forventet tidsplan for gennemførsel af Opgaven. Tilbudsgiver skal foreslå en betalingsplan, som har sammenhæng med den opstillede tidsplan og de forventede aktiviteter. Den endelige aftale om fakturering indgås mellem forvaltningen og leverandør ved kontraktindgåelse.

|  |
| --- |
| **Foreløbig tidsplan for Opgaven** |
| Medio januar 2023 | * Den endelige aftale/indhold formuleres på baggrund af leverandørens tilbud
* Formel indgåelse af kontrakt
 |
| 20. december 2023 | Frist for leverancen: Afrapportering af indsatsen forelægges BIF |
| Løbende indtil Opgavens afslutning | Statusmøder med forvaltningen efter behov  |

**5. Annullation**

Forvaltningen forbeholder sig ret til, indtil tilbudsindhentningen er afsluttet med endelig indgåelse af kontrakt, at annullere tilbudsindhentningen og herefter eventuelt gennemføre en ny tilbudsindhentning, såfremt der foreligger en saglig begrundelse herfor. I tilfælde af annullation vil alle tilbudsgivere modtage en skriftlig orientering om årsagen.

**6. Omkostninger ved deltagelse**

Deltagelse i tilbudsindhentningen sker for tilbudsgivers egen regning. Omkostninger som en tilbudsgiver måtte pådrage sig i forbindelse med afgivelse af tilbud, er forvaltningen uvedkommende