



Bilag 1. Kravspecifikation: Virksomhedsrettet indsats til bekæmpelse af ubevidst diskrimination "En by af talenter" 2024-2026

23-02-2024

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. Hertil kommer, at Københavns Kommune i en årrække har gennemført en indsats mod etnisk diskrimination på arbejdsmarkedet. Alligevel oplever københavnere med etnisk minoritetsbaggrund fortsat at blive diskrimineret på deres arbejdsplads, eller når de søger et job.

Med Københavns Kommunes nye handleplan mod racisme, etnisk diskrimination og hadforbrydelser for 2023-26 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 mangfoldighedstiltag, der samtidig potentielt kan medvirke til at fremme arbejdspladsernes forretning og vækst. Indsatsen løber i 2024-2026.

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

2. Beskrivelse af Opgaven

Opgaven skal gennemføres i 2024-2026, og målgruppen er offentlige og private arbejdspladser med adresse i Københavns Kommune. Der afsættes 625.000 kr. pr. år til Opgaven. Sammenlagt afsættes der 1,875 mio. kr. i perioden 2024-2026.

Det er en forudsætning for varetagelse af Opgaven, at den gennemføres af tilbudsgiver, som har viden om og dokumenteret erfaring med at

bekæmpe etnisk diskrimination på arbejdsmarkedet samt også gerne med forandringsprocesser i virksomheder og organisationer og med mangfoldig rekruttering og talent- og ledelsesudvikling. 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, samt udvikling af en mangfoldig medarbejderstab, sættes på dagsordenen og omsættes, så det bliver relevant og brugbart for de enkelte virksomheder.

Tilbudsgivers hovedformål er at understøtte arbejdspladserne i en strategisk tilgang til rekruttering, karriereudvikling og fastholdelse af en mangfoldig medarbejderstab. Tilbudsgiver skal levere 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 også kunne tilbyde certificering til de af arbejdspladserne, der ønsker at arbejde kontinuerligt og ambitiøst med indsatsen, fx ved at implementere Dansk Standard om ligestilling og diversitet DS 5001.

Derudover skal tilbudsgiver etablere en vidensbank med et antal ressourcer, som skal kunne tilgås af forvaltningen og virksomheder, efter indsatsperioden udløber ved udgangen af 2026. Vidensbanken skal kunne inspirere nye virksomheder til at indføre tiltag til forebyggelse af etnisk diskrimination. Ressourcerne i vidensbanken kan bl.a. bestå af formidlingskataloger, digitale netværk, konkrete og succesfulde virksomhedscases, websites og/eller modeller for best practice ift. implementering af Dansk Standard o.l. De nærmere detaljer om udformning af vidensbanken aftales ved udformning af kontrakt.

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

Det er 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.

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.

3. Samarbejde med forvaltningen

Den udvalgte tilbudsgiver indgår i et tæt samarbejde med Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen om gennemførelse af Opgaven. Forvaltningen skal godkende en plan for gennemførelse af Opgaven, herunder udarbejdelsen af en forandringsteori e.l., og skal løbende indkaldes til statusmøder om Opgavens fremdrift og milepæle. Ligeledes skal forvaltningen orienteres om løbende erfaringer med gennemførelse af indsatsen mhp. tilpasning af indsatsen. Leverandøren skal indkalde til møder og skrive referat.

Primo januar 2025 og primo januar 2026 skal tilbudsgiver udarbejde en skriftlig evaluering af indsatsperioden i det foregående år til forvaltningen. Evalueringen skal indeholde en kort status på antal deltagende virksomheder og afholdte aktiviteter, indholdet af de afholdte aktiviteter og foreløbigt udbytte af indsatsen for de deltagende virksomheder. På baggrund af de konkrete erfaringer, som tilbudsgiver har gjort, skal evalueringen desuden indeholde forslag til eventuel justering af indsatsen samt plan for, hvordan maksimal effektivitet og impact sikres fremover i indsatsperioden. Senest med evalueringen i januar 2026 skal tilbudsgiver dertil præsentere en plan for etableringen af vidensbanken samt de ressourcer, den skal indeholde.

Ved afslutning af Opgaven ultimo 2026 skal tilbudsgiver udarbejde en kort skriftlig afrapportering indeholdende uddybende information om antal deltagende virksomheder og afholdte aktiviteter, indholdet af de afholdte aktiviteter, antal certificeringer og udbytte af indsatsen for de deltagende virksomheder. Dette inkluderer bl.a. en evaluering af forandringsteorien, samt om virksomhederne er bedre rustet til at rekruttere mangfoldigt, har opnået en øget mangfoldighed i medarbejdersammensætningen, samt om virksomhederne oplever bedre håndtering af en mangfoldig medarbejderstab. Tilbudsgiver skal dertil præsentere vidensbanken samt de tilknyttede ressourcer, herunder deres formål og anvendelse.

Tilbudsgiver skal i samarbejde med forvaltningen løbende evaluere aktiviteterne. Formålet med evalueringerne er, at aktiviteterne, om nødvendigt, justeres i indhold og form, så kvalitet og aktualitet sikres, samtidig med at aktiviteterne bedst muligt målrettes virksomhedernes behov og understøtter indsatsens overordnede formål.

4. Tilbuddets løsningsforslag

Løsningsbeskrivelsen skal fremsendes i medsendte ansøgningskema (bilag 2) og må ikke overskride 15 sider ekskl. bilag. Prisen for den samlede opgave skal være inden for en beløbsramme på 625.000 kr. eks. moms pr. år eller 1,25 mio. kr. for den samlede periode. Tilbuddets løsningsforslag skal indeholde et budget, der viser den forventede fordeling mellem løn og materialeudgifter mv. samt en forventet tidsplan for gennemførelse af Opgaven. Tilbudsgiver opfordres desuden til at komme med bud på konkrete ressourcer, som kan indgå i vidensbanken. 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	
Ultimo april 2024	<ul style="list-style-type: none"> • Den endelige aftale/indhold formuleres på baggrund af leverandørens tilbud • Formel indgåelse af kontrakt
8. januar 2025	Frist for leverance: Evaluering af indsatsperioden det foregående år forelægges forvaltningen
9. januar 2026	Frist for leverance: Evaluering af indsatsperioden det foregående år forelægges forvaltningen
18. december 2026	Frist for leverance: Afrapportering af indsatsen samt præsentation af vidensbanken forelægges forvaltningen
Løbende indtil Opgavens afslutning	Statusmøder med forvaltningen efter behov

5. Annullation

Indtil tilbudsindhentningen er afsluttet med endelig indgåelse af kontrakt forbeholder forvaltningen sig ret til 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.