



Bilag 3

ØKFs indsatser i Københavns Kommunes handleplan mod racisme, diskrimination og hadforbrydelser

Resumé

Dette bilag understøtter sagen om Økonomiforvaltningens (ØKF) indsatser i Københavns Kommunes (KK) handleplan mod racisme, diskrimination og hadforbrydelser. Beskæftigelses- og integrationsforvaltningen har på baggrund af input fra forvaltninger, NGO'er og borgere udarbejdet første udkast til en handleplan (bilag 1) samt samlet et bruttokatalog med forslag til indsatser, som kan indgå i handleplanen (bilag 2). Økonomiudvalget (ØU) skal på baggrund af bruttokataloget beslutte prioriterede indsatser på udvalgets ressortområde.

Sagsfremstilling

Af bruttokataloget fremgår seks forslag til indsatser på ØUs område. ØKF anbefaler, at fire af indsatserne indgår i KKs handleplan mod racisme, diskrimination og hadforbrydelser, mens to indsatser fra bruttokataloget anbefales *ikke* at indgå. Forslagene beskrives nedenfor.

Forslag til prioriterede indsatser under Økonomiudvalget

Indsats 1: Oplysningsmateriale til ledere og ansættelsesudvalg på arbejdspladser under KK om håndtering af ubevidste bias (tager udgangspunkt i bruttokatalogets forslag nr. 4)

- *Formål:* At ledere og ansættelsesudvalg bliver bekendt med eksistensen og effekten af ubevidste bias, herunder deres egne, og gøre dem i stand til at tage højde for disses betydning for vurderingen af medarbejdere og ansøgere.
- *Baggrund:* Undersøgelser viser, at ansøgere med minoritetsbaggrund skal sende flere jobansøgninger end personer med dansk oprindelse for at blive inviteret til en jobsamtale. Der kan også være unge, som oplever, at deres baggrund står i vejen for at komme i betragtning til en praktikplads.
- *Indhold:* BR besluttede den 4. oktober 2021 en række tiltag på baggrund af en inklusionsmåling af kvinders vej til topledstillinger i KK. Bl.a. blev det besluttet, at der skal udarbejdes to typer oplysnings- og uddannelsesmateriale til at håndtere implicite bias målrettet hhv. ansættelsesudvalg ift.

08-06-2022

Sagsnummer i F2
2022 - 7237

Dokumentnummer i F2
1345119

Sagsnummer eDoc
2022-0151535

Sagsbehandler
Rasmus Widell
Andrea Kampe Ziska

rekrutteringsprocesser og ledere ift. karriereudvikling af deres medarbejdere. ØKF anbefaler, at materialet udvikles, så det også øger bevidstheden om bias pba. race, etnicitet, hudfarve, religion, tro m.v. Indsatsen kan dermed også understøtte forebyggelse af racisme og diskrimination.

- *Effekt:* Ledere og ansættelsesudvalg får redskaber til udfærdigelse af stillingsbeskrivelser, herunder i forhold til kortlægning af efterspurgte og prioriterede kompetencer samt beskrivelse af konkrete opgaver (der kan f.eks. udarbejdes skabeloner, eksempler mv. til brug for kortlægningen). Endelig vil indsatsen fremme et systematisk fokus på de vigtigste kompetencer ved vurderingen af kandidater i hele rekrutteringsforløbet.
- *Iværksættelse:* Indsatsen kan iværksættes umiddelbart, idet finansieringen er tilvejebragt i forbindelse med de af ØU besluttede tiltag til at understøtte kønsbalance på toplederniveau.

Indsats 2: Digitalt oplysnings- og uddannelsesmateriale om ubevidste bias (tager udgangspunkt i bruttokatalogets forslag nr. 5)

- *Formål:* At oplyse medarbejdere i KK om ubevidste bias.
- *Baggrund:* Racisme og ubevidst diskrimination kan også finde sted blandt kollegaer og i mødet med borgere. Alle københavnere skal opleve, at medarbejdere i KK vægter ligebehandling.
- *Indhold:* Jf. beskrivelse i indsats 1 om udvikling af digitalt oplysnings- og uddannelsesmateriale til at håndtere ubevidste bias rettet mod ledere og ansættelsesudvalg, anbefaler ØKF, at der udvikles tilsvarende digitalt oplysnings- og uddannelsesmateriale målrettet medarbejdere i KK, der forebygger ubevidste bias og diskrimination blandt kollegaer og i mødet i kommunens serviceydelser.
- *Effekt:* Forebyggelse af racisme og ubevidst diskrimination blandt kollegaer og i kommunens serviceydelser.
- *Iværksættelse:* Indsatsen kan iværksættes umiddelbart, når særskilt finansiering er tilvejebragt.

Indsats 3: Trivselsundersøgelse – spørgsmål om oplevet racisme og diskrimination i KK (tager udgangspunkt i bruttokatalogets forslag nr. 2)

- *Formål:* At undersøge, hvorvidt medarbejdere oplever racisme og diskrimination i KK.
- *Baggrund:* Undersøgelser viser, at en relativ høj andel af københavnere med minoritetsbaggrund oplever diskrimination på arbejdspladsen (Medborgerskabsundersøgelse 2021, BIF).
- *Indhold:* Alle syv forvaltninger i KK gennemfører hvert andet år en fælles trivselsundersøgelse. Trivselsundersøgelsen giver et øjebliksbillede af, hvordan alle kommunens medarbejdere oplever bl.a. trivslen på arbejdspladsen, og er et godt redskab til

videre dialog og handling. Trivselsundersøgelsen består af 25 tværgående, faste spørgsmål samt 10-15 forvaltningsspecifikke spørgsmål. ØKF anbefaler, at spørgsmål om oplevet racisme og diskrimination afprøves i KKs trivselsundersøgelse 2023, enten som fælles spørgsmål, som alle kommunens arbejdspladser besvarer eller ved en pilot-afprøvning, hvor udvalgte forvaltninger stiller spørgsmål om oplevet racisme og diskrimination.

- *Effekt:* Øget viden om, hvorvidt medarbejdere i KK oplever racisme og diskrimination kan indikere omfanget og danne grundlag for vurdering af videre undersøgelse.
- *Iværksættelse:* Indsatsen kan iværksættes umiddelbart, men spørgerammen skal godkendes i Det Centrale Samarbejdsorgan (CSO), hvis der er tale om fælles spørgsmål, eller i Hoved-MED i de forvaltninger, der gennemfører pilot-afprøvning.

Indsats 4: Gennemgang af lokale retningslinjer vedr. krænkende adfærd i forvaltningerne med henblik på at sikre håndtering af racisme og diskrimination på kommunens arbejdspladser (tager udgangspunkt i bruttokatalogets forslag nr. 1)

- *Formål:* At sikre, at medarbejdere og ledere i KK kender kommunens politik samt retningslinjer for håndtering af krænkende adfærd, herunder racisme og diskrimination, på kommunens arbejdspladser.
- *Baggrund:* KK accepterer ikke krænkende adfærd, herunder racisme eller diskrimination, og derfor skal der på alle niveauer i KK arbejdes målrettet og systematisk med at forhindre enhver form for krænkende adfærd. I bruttokataloget er et forslag om at udarbejde en personalepolitik om racisme og diskrimination. KKs politik om krænkende adfærd dækker dog allerede området.
- *Indhold:* Borgerrepræsentationen vedtog i 2020 en revideret politik og retningslinjer vedr. krænkende adfærd på arbejdspladsen, hvori det bl.a. fremgår, at diskriminerende adfærd på baggrund af etnicitet eller religiøs overbevisning ikke accepteres i KK. På baggrund af politikken har forvaltningerne formuleret lokale vejledninger og retningslinjer for håndtering af krænkende adfærd. ØKF anbefaler, at forvaltningerne, med inddragelse af MED-organisationen, gennemgår lokale vejledninger og retningslinjer for at sikre, at forvaltningerne har tydelige anvisninger for håndtering oplevet racisme og diskrimination, så alle medarbejdere ved, hvad de skal gøre, hvis de udsættes herfor.
- *Effekt:* Alle ansatte skal behandles med respekt og værdighed og det skal være trygt og sikkert at gå på arbejde.
- *Iværksættelse:* Indsatsen kan iværksættes umiddelbart.

Indsatser fra bruttokataloget, som ØKF ikke anbefaler indgår i handleplanen mod racisme, diskrimination og hadforbrydelser

*Anonymisering af jobansøgninger til offentlige stillinger i KK
(bruttokatalogets forslag nr. 6)*

SF stillede i Borgerrepræsentationen (BR) den 22. april 2021 et medlemsforslag om anonymisering af jobansøgninger i KK. Forslaget er senest behandlet i ØU den 29. marts 2022, hvor det bl.a. blev taget til efterretning, at ØKF samlet vurderer, at ingen af rekrutteringssystemer på det nuværende marked lever op til de krav, KK har. Det blev endvidere besluttet, at ØKF inden udgangen af 2022 vender tilbage med en status på markedsudviklingen i forhold til systemtekniske løsninger. ØKF anbefaler derfor ikke, at indsatsen skal indgå i handleplanen mod racisme, diskrimination og hadforbrydelser.

Mulighed for at annullere kontrakter med eksterne leverandører pga. sager om racisme og diskrimination (bruttokatalogets forslag nr. 20)

BR godkendte den 7. april 2022 et revideret CSR-bilag til brug på alle kontrakter og rammeaftaler for en minimumværdi på 1 mio.kr. I det nye CSR-bilag præciseres en række forpligtelser og sociale klausuler samt betingelser for brud herpå - bl.a. også forbud mod forskelsbehandling på baggrund af race, hudfarve, religion, politisk overbevisning, faglig organisering, nationalt tilhørsforhold eller tro, politisk anskuelse, seksuel orientering, alder, handicap eller national-, social- eller etnisk oprindelse eller anden status. ØKF vurderer derfor, at forslaget imødekommes af allerede eksisterende indsats, og at det derfor ikke skal indgå i handleplanen mod racisme, diskrimination og hadforbrydelser.