



Bilag 1

13-07-2010

Erfaringsopsamling

Sagsnr.
2010-105641

Beskæftigelses- og Integrationsudvalgets studietur til London juni 2010

Dokumentnr.
2010-478214

Sagsbehandler
Christine

Lunde

Baggrund for studieturen

Beskæftigelses- og Integrationsudvalget var på studietur til London 8.-11. juni 2010

Formålet med turen var at studere mangfoldighed, ligebehandling og civilsamfundsinddragelse (ift. minoritetssamfund, forenings- og erhvervsliv). London var valgt som destination idet byen rummer stor kulturel og etnisk mangfoldighed og har solid erfaring og praksis med ligebehandling og civilsamfundsinddragelse.

Turen blev planlagt af forvaltningen bistået af British Council og Greater London Authority.

**BG1 - Christine Lunde
Rasmussen**

1592 København V

Telefon
3317

E-mail
PB26@bif.kk.dk

www.kk.dk

På studieturen deltog medlemmer af Beskæftigelses- og Integrationsudvalget: Borgmester Klaus Bondam (B), vice-formand Ikram Sarwar (S), Anette Holst Christensen (S), Signe Goldman (F), Neil Stenbæk Bloem (F), Klays Mygind (F), Signe Færch (Ø), Flemming Steen Munch (V) og Carl Christian Ebbesen (O).

Herudover deltog følgende embedsmænd: adm. direktør Morten Binder, direktør Kaj Ove Christiansen, direktør Thomas Thellersen Børner, sekretariatschef Vibeke Østergaard og international koordinator Christine L. Rasmussen.

Hans Andersen, landedirektør for British Council i Danmark, ledsagede udvalget på studieturen.

Programmet omfattede bl.a. møde og præsentation af indsatser hos Greater London Authority, British Council, den lokale indsats hos kommunen Islington, London Metropolitan Police og civilsamfundsinddragelse ved organisationen Business in the Community og deres klienter Barclay's Bank og Home Office. Se bilag 2 for fuldt program.

De 10 bedste bud fra London

1. I England arbejdes der med mangfoldighed ud fra tre vinkler: **The business case**: at forskellighed kan have ressourcemæssigt potentiale, fx som adgang til nye markeder og andre slags kompetencer. Loven ord i form af en **stærk rammelovgivning**, skaber et overordnet og positivt fokus på lige muligheder for alle medborgere. Og så er der det **moralsk argument**, at alle bør behandles lige. Især *business case* tanken er måske nytænkning ift. danske forhold. Dog har det været en udfordring at kunne dokumentere effekten af en mangfoldighedstilgang, og den opfattes af fx Barclays Bank snarere som en *deal breaker*, hvor den er fraværende, end som en *deal maker*, altså at mangfoldighed i sig selv skaber kundepotentiale.
2. UK har en **stærk lovgivning på ligebehandlingsområdet**: Equality Bill (2009) samler tidligere spredt lovgivning i en fælles overordnet ramme mhp. at gøre lovgivningen stærkere, simple, mere gennemsigtig og styrke beskyttelsen af visse grupper (fx ældre, handicappede, transseksuelle og ift. ligeløn). Lovgivningen yder især beskyttelse ift. følgende hovedområder: køn, race, handicap, religion, alder, seksuel orientering, transseksuelle. Den overordnede ramme udelukker ikke, at der på nationalt eller kommunalt plan udformes ”del-politikker” for at fremme ligebehandling af særlige grupper. Med den overordnede ligebehandlingsramme som reference mindskes imidlertid risikoen for at en sær-politik udpeger målgruppen herfor, fx etniske minoriteter, som specielt problematisk.
3. På **kommunalt niveau** er man forpligtet til at udforme og monitorere en lokal ligebehandlingspolitik. I kommunen Islington har man, under byens overordnede Equality Charter, udformet særpolitikker for bl.a. race, handicap, køn og seksuel orientering.
4. Offentlig service er som noget nyt (*Equality Bill 2009*) blevet pålagt at medtage **socio-økonomisk ulighed** som dimension i ligebehandlingsarbejdet. Offentlig service er desuden blevet pålagt en **”ligebehandlingspligt”**, dvs. at ligebehandling skal medtænkes i ydelser, ansættelse og i indgåelse af kontrakter med leverandører. *Equality Bill* tillader også politiske grupper at fremme minoritetskandidaters mulighed for valg til politiske institutioner.
5. London har en stærk tradition for at **inddrage og gå i dialog med minoritetssamfund**. Inddragelsen ses som et vigtigt redskab for at forebygge konflikt, fremme tillid og sammenhængskraft og bidrage til et trygt samfund. Som udgangspunkt er byen åben for

dialog med alle grupper, der agerer inden for lovens rammer og udvælgelse af repræsentanter overlades oftest til minoritets-samfundene selv. Eksempler på initiativer omfatter Islington's institutionelle støtte til en række *Community Forums*, fx et forum for trosretninger, for etniske minoriteter og for handicappede. Her kan grupperne mødes, have dialog med hinanden og som samlet gruppe føre dialog med kommunen. Greater London Authority støtter desuden en platform for dialog med minoritetsgrupperne.

6. London har ligeledes en stærk tradition for **inddragelse og samarbejde med civilsamfund og erhvervsliv**. London har nedsat platformen *London Strategic Migration Platform* hvor byens hovedinteressanter på integrationsområdet er repræsenteret, herunder byens forvaltninger, boligorganisationer, det private erhvervsliv, foreninger, minoritetssamfund mv. Byens integrationspolitik *London Enriched* fungerer som "kontrakt" for platformen hvor den enkelte aktør er ansvarlig for at bidrage til aktiviteter i den udstrækning det fremgår af politikken og den vedtagne implementeringsplan. Det giver London et afsæt for at inddrage og ansvarliggøre byens aktører i integrationsarbejdet.
7. Det private erhvervsliv og civilsamfundet er opmærksomme på betydningen af mangfoldighed og der er **kampagner eller organisationer der arbejder for at fremme mangfoldighed** på alle større ligebehandlingsområder, som race, køn, handicap mv.. En betydelig del af byens erhvervsorganisationer er fx medlem af *Business in the Community*, et civilsamfundsinitiativ til fremme af social ansvarlighed i erhvervslivet.
8. **På arbejdspladsen** er det et centralt mål ifb. mangfoldighed, at sammensætning af medarbejdere og ledere afspejler befolkningen. Værktøjerne er bl.a. *positive action*, fx at arbejdspladsen kan tilbyde opkvalificering til underrepræsenterede minoritetsgrupper for at fremme deres muligheder for advancement. Der er altså ikke tale om positiv særbehandling eller at kvalifikationskrav nedsættes ved ansættelse af minoriteter. Det er også almindelig praksis, at arbejdspladsen sætter rammer for *Staff Forums* for minoritetsgrupper, fx ift. religion, køn, handicap mv. Her har medarbejderne mulighed for at drøfte og stille forslag omkring problemstillinger relateret til minoritetsstatus til arbejdsgiveren
9. Uk har en udbredt og systematisk monitorering af ligebehandling. Ud fra at en effektiv ligebehandling forudsætter **resultat-orienteret praksis**, dvs. systematisk dokumentation og opfølgning på kerneindikatorer, som fx repræsentation af etniske minoriteter på arbejdspladsen og i lederstillinger, eller i politiets tilfælde, monitorering af borgernes oplevelse af politiets servicekvalitet.

10. Den **aktuelle debat** i UK omhandler bl.a. behovet for at se ud over de klassiske hovedområder og tage højde for diskrimination der følger andre kriterier i et samfund præget af superdiversitet.

Rejserapport

London

London var valgt som rejsemål som en af verdens mest mangfoldige byer. Byens 7,6 mio. indbyggere omfatter 179 nationaliteter og mere end 100 talte sprog og nye indvandrere-grupper kommer stadig til. 34 procent af byens befolkning har etnisk minoritetsbaggrund (2009) og andelen forventes øget til 37 procent i 2016. En fjerdedel af byens indvandrere er ankommet inden for de seneste 5 år, hvor man især har set indvandring fra de østeuropæiske lande. Londons befolkning forventes i 2016 øget med 6,5 procent, svarende til 8,1 mio. indbyggere, bl.a. pga. en høj fødselsrate der er særlig høj blandt etniske minoriteter. Byen ser desuden en del intern flytning, 9 procent af indbyggere i byens kommuner er ankommet inden for det seneste år.

Byens mangfoldighed karakteriseres gerne som super-diversitet for at markere at borgerne i stigende grad ikke entydigt kan placeres i velafgrænsede minoritets- eller majoritetsgrupper, men oplever at høre til en række forskellige grupper og identiteter der er i stadig forandring.

British Council – Diversity Unit

Organisation

British Council er UK's internationale organisation mhp. at fremme uddannelsesmæssige muligheder og kulturelle relationer i verden.

British Councils *Diversity Unit* har haft særlig fokus på at udvikle British Council's ligebehandlingspolitik og -strategi (Equal Opportunity Policy).

Vigtigste pointer

- UK har styrket fokus på antidiskrimination og ligebehandling. I 2009 blev en ligebehandlingslovgivningen samlet i en overordnet Equalities Bill (2009), der sætter fokus på ligestilling ift. bl.a. køn, race, handicap, seksuel orientering, alder og socio-økonomisk baggrund. Loven specificerer bl.a. offentlige institutioners pligter (fx ift. at kompensere for socio-økonomiske uligheder og at overveje ligebehandlingsinitiativer), pålægger dem at tænke ligebehandling ind i indkøbskontrakter, pålægger større arbejdspladser at publicere løn ift. køn, og giver dem mulighed for *positive action* som ansætter mhp. større mangfoldighed.

- Der kan peges på tre hovedargumenter for mangfoldighed: (1.) *the business case*: at forskellighed giver adgang til fx nye markeder, nye kompetencer (2.) lovens ord: ligebehandling og anti-diskrimination er stadfæstet pr lov og (3.) moral: det er det etisk rigtige, at alle skal behandles lige.
- Ligebehandling handler om at erkende, frem for at eliminere, fordomme og om at opbygge kompetencer ift. mangfoldighed. Mangfoldighed er evnen til at maximere det potentiale der ligger i forskellighed til organisationens bedste, ved at anerkende forskellene og håndtere og værdsætte dem på forskellig vis. Ligebehandling handler mao. ikke om at sænke standarder (fx ift. kvalifikationer) men om at anvende mangfoldighed progressivt til at fremme arbejdspladsens kompetence, effektivitet og forebygge diskrimination.
- Den nye konservative og liberal-demokratiske regering, har, trods annoncerede planer om offentlige nedskæringer, ikke udmeldt planer om nedprioritering af ligebehandlingsområdet.
- Det er centralt at måle og registrere status og udvikling på ligebehandlingsområdet, dvs. at definere succeskriterier og indikatorer tydeligt og skabe politik og indsatser herefter.
- Iflg. British Council's leder af *Diversity Unit*, Fiola Bartels-Ellis, har UK set store fremskridt på ligebehandlingsområdet, men er stadig et klasseopdelt samfund, der kæmper med ulighed ift. en række dimensioner. Nutidens ulighed handler mindre om eksplicit racisme og i højere grad om mikro-uligheder, hvor diskrimination sker mellem linjerne, i de små kommentarer og usagte vurderinger. Det er et centralt spørgsmål hvor multikulturelt et samfund kan blive før sammenhængskraften trues.

Kontakt

Fiola Bartels-Ellis, Head of Diversity, British Council
Hans Andersen, lendedirektør for British Council i Danmark

Materialer

British Council Equality Opportunity Policy

Greater London Authority, Diversity Unit

Organisation

Greater London Authority er en regional institution med superviserende og standardsættende funktion ift. Londons 33 boroughs (kommuner). Det er kommunerne, der er ansvarlige for at implementere og udforme politik og indsats på lokalplan. Immigrationsregler og –kontrol er en statslig opgave. Som noget nyt har GLA under Deputy Mayor Richard Barnes netop formuleret en særlig politik for indvandrere og flygtninge, *London Enriched*. Lige muligheder og sammenhængskraft er de to tværgående temaer i

London Enriched. Strategien har desuden syv hovedtemaer nemlig sprog, bolig, beskæftigelse, sundhed, tryghed, børn og unge samt udvikling og deltagelse i lokalsamfundet. Der er opstillet nøgleindikatorer der monitoreres løbende mhp. at vurdere effekt.

Vigtigste pointer

- *London Enriched* implementeres af *London Strategic Migration Partnership*, en platform hvor byens hovedinteressenter på integrationsområdet er repræsenterede, herunder byens forvaltninger, det private erhvervsliv, boligorganisationer mv. LSMP giver London en platform for inddragelse og ansvarliggørelse af erhvervsliv og civilsamfund i integrationsarbejdet. *London Enriched* fungerer som ”kontrakt” for platformen, hvor den enkelte aktør er ansvarlig for at bidrage til aktiviteter i den udstrækning det fremgår af politikken og den vedtagne implementeringsplan. Herudover har GLA i nogle tilfælde yderligere bilateralt samarbejde med aktørerne.
- Nye tendenser ift. immigration: London har især set indvandring fra øst-europæiske lande samt indvandring fra kriseområder. I stigende grad har forskellige typer indvandring forskellige rettigheder – fx har indvandrere fra EU-lande andre rettigheder end indvandring fra Asien eller Mellemøsten.
- GLA målretter ikke deres tiltag ift. specifikke nationale grupper eller lokalsamfund, men snarere mod de uligheder, manglende muligheder og behov, der er dominerende i en konkret kontekst, og har relevans for migrationsområdet.
- I den udtrækning det er relevant, mødes borgmester Barnes med specifikke lokalsamfund og deres repræsentanter. Den rutinemæssige interaktion med minoritetssamfundene er organiseret i en særlig *Migration and Refugees Advisory Panel (MRAP)*. MRAP er repræsenteret i LSMP.
- Positiv kommunikation fra byens ledere omkring mangfoldighed er vigtig. I stigende grad er det centralt at kommunikere og inddrage den engelske middelklasse mhp. at modvirke diskrimination, eksklusion og spirende tendenser mod højre-ekstremisme.
- Forståelse af integration: en to-vejs proces, der forudsætter positiv deltagelse fra både indvandrere og majoritetsbefolkningen. *London Enriched* er rettet mod at give indvandrere mulighed for at realisere deres fulde potentiale, bidrage til samfundet og have adgang til de services de er berettiget til. Indvandrere ses som aktive agenter i processen.

Kontakt

Roudy Shafie
Dick Williams

Materialer

Race for Opportunity – clients: Barclays Bank and Home Office

Organisation

Race for Opportunity er en del af civilsamfundsorganisationen *Business in the Community*, et *Corporate Social Responsibility* for at fremme social ansvarlighed i erhvervslivet. Race for Opportunity er en kampagne med 160 deltagende virksomheder/institutioner primært fra det private erhvervsliv men også fra offentlig sektor. Formålet er at fremme minoriteters beskæftigelsesgrad og position på arbejdsmarkedet gennem støtte og udvikling af organisationens medlemmer ift. mangfoldighed. Specifikt arbejdes der med tiltrækning, rekruttering, fastholdelse af etniske minoriteter på arbejdspladserne og udvikling af arbejdspladsen ift. mangfoldighed.

Præsentationen omfattede en fremlæggelse af RfOs arbejdsmetode og erfaringer. Herefter fremlagde to af RfOs medlemmer – en fra privat sektor, banken Barclays Capital, og en fra offentlig sektor, Home Office (Indenrigsministeriet) – deres erfaringer og tilgang til mangfoldighed.

Vigtigste pointer

- **Business in the Community's**, herunder Race for Opportunity, medlemsskare omfatter en betydelig del af erhvervslivet i London.
- **Barclays Bank**, arbejder primært med mangfoldighed ved at mainstreame mangfoldighed ind i virksomhedens hovedstrategi. Det er en del af en *business case strategi*, hvor mangfoldighed giver effekt på bundlinjen..
- Mangfoldighed blandt virksomhedens medarbejdere og kundetilgang er nødvendigt for at gøre maksimalt brug af eksisterende ressourcer og talent ved rekruttering af medarbejdere.
- Ligeledes er kunde-perspektivet centralt: mangfoldighed som indgang til større kundetilfredshed og for at match behov og kommunikation til en kundeflade, der bliver stadig mere mangfoldig.
- Mangfoldighed opfattes i mindre grad som en *deal-maker*, dvs. at mangfoldighed i sig selv har kundepotentiale, og snarere som en *deal-breaker* ved sit fravær.
- Barclays arbejder med en række mangfoldighedstiltag som arbejdsgiver ift. rekruttering, ansættelse, fastholdelse mv.
- **Home Offices** arbejde med mangfoldighed er snarere ud fra en moralsk og lovmæssig forpligtelse. Fem faktorer betones som

centrale i at fremme mangfoldighed

- Ledelsesopbakning og ansvarliggørelse
- Medarbejder-sammensætning bør afspejle befolkningens diversitet
- Arbejdsmiljø og –kultur ændres i retning af større mangfoldighed
- At inddrage og engagere lokalsamfundene konstruktivt
- Ligebehandling i serviceydelser: hvorledes får alle borgere lige adgang til offentlige services

Kontakt

Sundeep Sangha, Account Manager, Race for Opportunity

Craig Jones, Director Human Resourcen, Barclays Capital

Yashica Olden, Head of Diversity, Barclays Capital

Ravi Chand, Head of Diversity, Home Office

Materialer

Race for Opportunity, Power Points

MITIE site visit - Race for Opportunity client

Organisation

MITIE er en privat firma, der arbejder med bl.a. kommunikations- og teleydelser til erhversorganisationer i globalt perspektiv.

Real Apprentice programmet er et fuld-tids opkvalificeringsprogram til ledige, der er socio-økonomisk ekskluderede, mhp. ordinær ansættelse.

Vigtigste pointer

- Programmet er prisbelønnet og anses for at have stor effekt. Tre fjerdele af deltagere opnåede ordinær ansættelse i indledende projektperiode fra 2005-2006.
- MITIE betoner, at motivation hos programmets deltagere har været en nøgle for succes. Hertil kommer en tæt opfølgning, samt at deltagere møder reelle krav og ansvar fra arbejdsgiverens side.
- I oplæg fra to deltagere i programmet fremhæves et ægte engagement fra underdirektørens side som en central faktor for at gennemføre programmet. Deltagerne betonedede også, at deres livschancer og –situation er forbedret og at de fungerer som rollemodeller for deres omgangskreds.
- Underdirektør Jane James' intensive netværksarbejde med kommune, presse mv. har utvivlsomt været en vigtig faktor for at sikre deltagerne understøttelsesydelser under programmet og positiv omtale.
- MITIE udvælger deltagerne til Real Apprentice programmet for at

sikre sig en ansvarlig optræden over for firmaets kunder.

Kontakt

Jane James, underdirektør, MITIE

Materialer

Hand-out omkring Real Apprentice programmet

Islington

Organisation

Islington er én af 32 *boroughs* i London (svarende til en dansk kommune). Bydelen har 190.000 indbyggere, hvoraf 25 procent er under 25 år. Islington rummer stor socio-økonomisk og etnisk / kulturel diversitet. Bydelen er den ottende fattigste i UK, men har også borgere med ekstremt høje indkomster. 21,5 procent af kommunens borger er født uden for UK. Der er 54 procent kristne, 24 procent uden religion og 8 procent muslimer. 26 procent er ikke-hvide og der tales 115 sprog. Kommunen ser en af sine største udfordringer i at undgå social polarisering og at opnå større sammenhængskraft.

Vigtigste pointer

- Islingtons nye byråd har prioriteret tre indsatsområder: boliger, kriminalitet og fairness (ligebehandling). Islington arbejder systematisk med ligebehandling og diversitet. Islington vedtog et lighedscharter i forlængelse af Equality Act fra 2006, hvor lighed og diversitet ses ud fra et bredt perspektiv og desuden bindes op på seks lighedsdimensioner (*equality strands*), handicap, køn, religion, race, seksualitet og alder. Kommunen er forpligtet til at udarbejde en ligebehandlingsstrategi og handlingsplaner, og disse kan konverteres ned til personlige målsætninger for medarbejdere og på konkrete arbejdsgange, fx ift service over for borgere der ikke kan engelsk.
- Der sker en systematisk monitorering af de forskellige ligebehandlingsdimensioner (*equality strands*), som fx køn, handicap og etnicitet. Kommunen har fx en meget detaljeret statistik på etnicitet, hvor karakterstandpunkter kan sammenlignes på tværs af etniske grupper. Det fremgår fx at drenge med etnisk engelsk baggrund ikke haft den samme positive udvikling som andre etniske grupper.
- Islington praktiserer en høj grad af involvering og dialog med minoritetsgrupper og minoritetssamfund. Der gennemføres i øjeblikket et treårigt kapacitet- og opbygningsprogram for minoritetsgrupper, hvor NGOs *Improving Reach* er en central implementerende aktør. Islington har desuden en række fora, fx

et Faith Forum, et flygtninge forum og et handicapforum, hvor minoriteterne kan komme til orde og være i dialog med fx kommunen.

- Islington Faith Forum er et netværk med 135 medlemsgrupper der dækker over en række trosgrupper inkl. ateister. Netværket skaber i sig selv mulighed for at fremme forståelse for andre religioner og grupper. Byrådet bruger også Faith Forum til at få data, viden og starte dialog med forskellige trosgrupper. Fx har kommunen gennem Faith Forum fået i kontakt og dialog med Young Muslim Voices, en gruppe unge muslimer.
- Kommunens ansatte bliver efteruddannet i ligebehandling og skal gennemgå en obligatorisk test i ligebehandlingsprincipper.
- Islington gennemfører pt et pilotprojekt for at bekæmpe fattigdom blandt børnene i kommunen, idet 43 procent af kommunens børn er fra familier uden arbejde og under fattigdomsgrænsen. Gennem det kommunale *Child Centre* forsøger kommunens sagsbehandlere at komme i dialog med ledige forældre og bistå dem i en ofte lang vej til arbejdsmarkedet. Der sker bl.a. en kortlægning af forskellige kompetencer og barrierer der er afgørende for at være arbejdsmarkedsparat, og der sættes ind med modsvarende tiltag.

Kontakt

Catherine West, Leader of the Council

Mouna Hamitouche, Mayor of Islington

Lela Kogbara, Director of Strategy and Partnerships

Olvia Fellas, Head of Equalities

Roz Miller, Development Worker, Islington Faiths Forum (IFF)

Suj Ahmed, Improving Reach

Maria Marsh, Parent Officer, Islington Working for Parents

Job Centre Plus representative

Materialer

Power points fra præsentationer

Equality Charter

Dignity for all policy

Equality Monitoring form

BME action plan

DAII report

London Metropolitan Police

Organisation

London Metropolitan Police (LMP) har over 55.000 ansatte, heraf

33.000 politiofficerer. Diversity indsatsen blev igangsat i 1999 på baggrund af en konkret case, mordet på Steven Lawrence, der blotlagde den institutionaliserede racisme i LMP. LMP Diversity & Citizen Focus Directorate har netop igangsat en ny Diversity Strategy 2009-13.

Vigtigste pointer

- **LMPs Diversity Strategy har fire hovedområder:** (1.) Ansvarlig og retfærdig service, (2.) Øget inddragelse af alle lokalsamfund (3.) Arbejds- og organisationskultur (4.) God ledelse og resultatorienteret styring med klare indsatsmål og ansvarsplacering. LMPs *Equality Standard* opsætter en defineret standard og værktøjskasse for ligebehandling.
- LMP har set fremskridt ift. mangfoldighedsindsatsen, fx er andelen af etniske minoriteter i styrken øget, der er gjort fremskridt i at indsamle data på ansatte, ansættelses-praksis samt på borgernes opfattelse af kvaliteten af politiets service. Der er dog fortsat lang vej.
- Det er vigtigt at opsætte klare politik-mål og indsatsmål ift. mangfoldighed. Politiet vurderer løbende deres praksis på en række områder ift. realpolitisk og samfundsmæssig udvikling og lovgivning.
- Dialog og inddragelse af minoritetssamfund og udvikling af relationer er essentielt for en effektiv lokal politi-indsats. Midler hertil er tilstedeværelse i lokalsamfundet både i gode og dårlige tider, og viden om borgere, kulturelle koder mv. Politiet har fx med det for øje udviklet håndbøger om de forskellige minoritetssamfund.
- Udvælgelse af de ”rigtige” minoritetsrepræsentanter er vigtigt. LMP har dialog med alle grupper og lokalsamfund uden undtagelse.
- **LMP indsats ift. hate crimes:** Rettet mod overgreb der er racistisk, homofobisk, transfobisk motiveret eller skyldes religion, køn eller handicap. LMPs indsats er offer-orienteret, dvs. at det er offeret der beslutter hvorvidt der skal rejses sag mod en anklaget og hvorvidt politiet må bruge personfølsomme fra en anmeldelse i en retssalen.
- Hate-crime indsatsen har ført til en forøgelse af opklarede hate crimes fra 18 procent til 46 procent.
- Det er en fortsat udfordring, at minoritetssamfund i gennemsnit er fem procent mindre tilfredse med politiets service end gennemsnittet.
- **LMPs Prevent indsats** rettet mod at forbygge voldelig ekstremisme. Det har været kompliceret at indsamle effektdata og programmet vækker især forbehold på lokalt niveau, ift. stigmatisering af islam og bekymringer for fortrolighed omkring

personfølsomme data. Prevent-programmet var som udgangspunkt alene målrettet religiøs jihad og omfattede ikke andre former for ekstremisme. For nylig er indsats mod højreekstremisme dog blevet inkorporeret i programmet. Programmet forventes uændret under den nye regering, men er under løbende justering for at imødekomme kritik.

- **LMPs diversity indsats** forventer ikke at blive beskåret under den aktuelle økonomiske krise. Rationalet er snarere det modsatte: Diversity indsatsen anses som en fundamental forudsætning for politiets effektivitet, især for at undgå at nedskæringsperspektiver påvirker politistyrken negativt.

Kontakt

Denise Milani, Head of Diversity & Citizen Focus Directorate
David Antoine, Officer, Head of Diversity & Citizen Focus Directorate
Inspector Andrew Cameron 'Diversity & Citizen Focus Directorate'
Detective Superintendent Darren Williams, 'Territorial Policing Crime OCU'
Chief Inspector Simon Smith, SO15 'Prevent Delivery Co ordination'.

Materialer

Power points fra præsentationer

Deputy Mayor of Greater London Authority, Richard Barnes

Afslutningvis blev udvalget modtaget af Deputy Mayor for London, Richard Barnes på London's Rådhus ved Tower Bridge.

Borgmesteren opridsede en vision for udvalget, hvor alle borgere har lige livschancer i første omgang oplever tilhør til byen ("being a Londoner") frem for til kulturelle, etniske, nationale mv. grupperinger. Borgmesteren påpegede bl.a., at alle Londons borgere har en rolle i at deltage og genskabe byen hele tiden.

Kontakt

Lan Feng, International Team, GLA