



## Bilag 2

### Referat fra Økonomiudvalgets møde den 14.09.2021 vedr. Anonymisering af jobansøgninger i Københavns Kommune

På baggrund af udvalgshenvisning af medlemsforslag fra Socialistisk Folkeparti behandlet i Borgerrepræsentationen den 22. april 2021, fremlægger Økonomiforvaltningen sin anbefaling i forhold til eventuel anonymisering af jobansøgninger. Desuden foreslår Økonomiforvaltningen at fremlægge alternative forslag, som adresserer ligebehandling i rekrutteringen i begyndelsen af 2022.

#### Indstilling

Økonomiforvaltningen indstiller over for Økonomiudvalget,

1. at Økonomiforvaltningens redegørelse for mulighederne for at anonymisere jobansøgninger tages til efterretning,
2. at det godkendes, at Økonomiforvaltningen arbejder videre med konkrete forslag til alternative tiltag til at fremme ligebehandlingen af ansøgere i Københavns Kommune, herunder oplysning, uddannelse og forbedret datagrundlag, og at disse vil indgå i de øvrige ligestillingstiltag,
3. at det godkendes, at Økonomiforvaltningen i starten af 2022 forelægger Økonomiudvalget de konkrete tiltag til at fremme ligebehandling af ansøgere i Københavns Kommune samt herunder en status på evt. tekniske muligheder for yderligere sløring af data i Københavns Kommunes rekrutteringssystem.

#### Problemstilling

Socialistisk Folkeparti stillede i Borgerrepræsentationen den 22. april 2021 medlemsforslag om anonymisering af jobansøgninger i Københavns Kommune:

- At Borgerrepræsentationen pålægger Økonomiforvaltningen med inddragelse af øvrige relevante forvaltninger at udarbejde et forslag til en model for anonymisering af jobansøgninger til stillinger i Københavns Kommune med hensyn til ansøgers alder, køn og etnicitet til politisk behandling.
- At forvaltningens model for en anonymisering af jobansøgninger fremlægges til politisk behandling inden udgangen af 2021.

7.marts 2022

Sagsnummer  
Indsæt

Dokumentnummer  
Indsæt

Sagsbehandler  
Charlotte Frost

Det Konservative Folkeparti fremsatte følgende ændringsforslag om tilføjelse af nyt 3. at punkt:

- Det skal være en prøveperiode på seks måneder for anonymiseringen, hvorefter der skal ske en evaluering, og forslaget skal herefter sammen med evalueringen til fornyet behandling i Borgerrepræsentationen.

Medlemsforslaget blev udvalgshenvist til Økonomiudvalget, hvorved der ikke blev taget stilling til såvel forslaget som ændringsforslaget.

#### *Baggrund*

Københavns Kommune anvender i dag rekrutteringssystemet Talent Recruiter, der er sat op således, at ansøgere, der søger en stilling i Københavns Kommune, ikke skal oplyse alder og køn i ansøgningseskemaet. Der oplyses dog bl.a. navn i ansøgningseskemaet, hvilket kan indikere ansøgerens køn mv. Ansøgerne kan herudover frit vælge at tilføje f.eks. køn, alder og andre oplysninger i ansøgningsmaterialet, herunder f.eks. ansøgning og CV, ligesom oplysninger vil kunne fremgå af f.eks. eksamensbeviser, udtalelser mv. Der henvises til bilag 2 for det nærmere indhold i rekrutteringssystemets ansøgningseskema.

Økonomiforvaltningen har været i dialog med Aarhus Kommune, Odense Kommune, Aalborg Kommune samt Økonomistyrelsen om praksis og eventuelle, aktuelle tiltag i forhold til anonymisering af jobansøgninger. Økonomiforvaltningen vurderer på den baggrund, at Københavns Kommune med den nuværende tekniske løsning i Københavns Kommunes rekrutteringssystem følger praksis for disse øvrige, store offentlige arbejdspladser. Det bemærkes i den forbindelse, at Økonomistyrelsen tidligere på året har gjort det muligt for statslige arbejdspladser at fjerne de felter i ansøgningseskemaet, som spørger til alder og køn, hvilket således vil svare til den eksisterende praksis i Københavns Kommune. Økonomistyrelsen har tilkendegivet ikke for nuværende at have planer om at indføre yderligere anonymisering.

Københavns Kommune har tidligere gjort sig erfaringer med at anonymisere jobansøgninger. Tilbage i juni 2006 besluttede Borgerrepræsentationen at gennemføre pilotforsøget "Anonymisering af ansøgninger" i Økonomiforvaltningen (ØKF) og Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen (BIF). Forsøget var en del af det såkaldte 180-graders initiativ om styrket integration i Københavns Kommune. Forsøget indebar, at ØKF Rådhusdel, Borgerservicecentre, BIF Centralforvaltning samt Beskæftigelsescentre manuelt udstregede oplysninger i jobansøgningerne, inden de nåede til ansættelsesudvalget.

Forsøget blev evalueret af en ekstern konsulentvirksomhed, der anbefalede, at forsøget ikke burde fortsættes eller udbredes. Argumentationen herfor var en vurdering af, at ressourceforbruget ikke stod mål med effekten af indsatsen, idet det ekstra tidsforbrug pr. ansøgning, der skulle bruges til en manuel anonymisering, blev estimeret til at udgøre mellem 5 og 9 minutter. Hertil kom, at ansættelsesudvalgene oplevede et øget tidspres, idet de modtog ansøgningerne senere end ellers - op til 4 dage senere.

Ansættelsesudvalgene fremførte desuden, at formålet med anonymiseringen er væsentligt, men at det i praksis fratager dem mulighed for at lægge vægt på mangfoldige kvalifikationer, der kan være relevante i den enkelte stilling. Økonomiforvaltningen er ikke bekendt med, at forsøget efterfølgende er videreført eller udbredt.

Folketinget behandlede den 25. maj 2021 et tilsvarende beslutningsforslag stillet af Frie Grønne, Danmarks Nye Venstrefløjsparti om anonymisering af jobansøgninger i staten (se bilag 1), som Folketinget valgte at forkaste. Det fremgik af ordførertalerne ifm. behandlingen i Folketinget bl.a., at hensigten med forslaget var god, og at forslaget har til formål at løse en reel udfordring. Det blev dog også argumenteret, at andre redskaber som f.eks. oplysning og dialog er mere relevante og mindre administrativt tunge at håndtere ifm. ansættelsesprocessen end anonymisering, samt i øvrigt en generel tillid til, at ledere ønsker at ansætte de bedst egnede kandidater til stillingen.

### **Løsning**

Anonymisering af ansøgninger kan være ét redskab at tage i brug i forhold til at sikre ligebehandling. I praksis kan det være vanskeligt at sløre personlige data i jobansøgninger som navn, køn og etnicitet mv., idet det er oplysninger kandidaterne frivilligt skriver ind i deres ansøgning. En anonymisering af ansøgninger kan ske ved manuel eller automatisk sløring af informationer.

#### *Manuel sløring*

Såfremt, der ønskes en fuld anonymisering, vil det forudsætte en meget ressourcekrævende og manuel proces med screening af alle ansøgers dokumenter. I praksis vil det betyde en gennemlæsning, vurdering og redigering af omkring 700.000 dokumenter årligt. I dag modtager Københavns Kommune omkring 350.000 ansøgninger om året med et gennemsnit på cirka to dokumenter fra hver ansøger, så en manuel screening af jobansøgninger og bilag vil kræve en betydelig ressourceallokering hertil. I et regneeksempel, hvor der afsættes i gennemsnit 7 minutter til hver ansøgning, jf. erfaringerne fra forsøget i 2007, vil der således skulle allokeres ca. 40.800 timer, svarende til ca. 25 årsværk, til anonymiseringsopgaven.

#### *Automatisk sløring*

Økonomiforvaltningen har været i dialog med leverandøren af Københavns Kommunes rekrutteringssystem, og tilbagemeldingen er, at leverandøren aktuelt arbejder på at udvikle systemet, så det i fremtiden vil kunne sløre yderligere kandidatinformationer. Leverandøren har orienteret Økonomiforvaltningen om, at de tidligst i efteråret 2021 vil kunne oplyse mere herom. Det bemærkes i den forbindelse, at der er tale om et standardsystem, der ikke er tilpasset til Københavns Kommunes specifikke behov, idet systemet skal kunne favne mange kunders behov.

En automatisk fuld sløring vil kræve, at ansøgerne alene bruger prædefinerede ansøgningsskabeloner uden nogen form for fritekstmuligheder. Det er ikke forventningen, at leverandørens kommende udviklingstiltag vil understøtte en sådan løsning, idet dette vil begrænse ansøgernes mulighed for at gøre ansøgningen personlig, hvilket mange arbejdsgivere netop efterspørger.

Det kan i den forbindelse være relevant at have blik for hensyn til, at eventuelle anonymiseringstiltag bør tilrettelægges således, at

- de ikke komplicerer valg af den rette ansøger unødigt ved f.eks. at kun mænd eller kvinder indkaldes til samtale til trods for, at der i Københavns Kommune er krav om at begge køn så vidt muligt er repræsenteret til ledelsesstillinger,
- de ikke begrænser ansøgerne unødigt i udformningen af deres jobansøgning ved f.eks. at skulle benytte specifikke skabeloner, der anonymiserer deres CV osv. og dermed kan gøre det mindre attraktivt at søge stillingen.

Økonomiforvaltningen har ikke kendskab til konkrete tiltag hos øvrige systemleverandører i forhold til anonymisering eller sløring af data i jobansøgninger, men vil fortsat monitorere markedet, både hvad angår efterspørgsel og leverandørens udviklingstiltag. Indtil Københavns Kommunes nuværende eller en tilsvarende leverandør er tilstrækkeligt teknologisk modnet til reelt at understøtte en automatisk anonymisering, kan det være relevant at afdække omfanget af et eventuelt behov for andre, nye tiltag for at øge graden af ligebehandling i rekrutteringsprocessen, jf. nedenfor.

#### *Alternative løsninger*

Københavns Kommune har som en af Danmarks største offentlige arbejdspladser stor opmærksomhed på arbejdet med at understøtte ligestilling i rekrutteringen og en mangfoldig medarbejderrepræsentation. Det gælder f.eks. en tilbagevendende ligestillingsreddegørelse og politikker for integration, LGBTI+, handicap mv. I forhold til ligestilling mellem kønnene har der siden 2013 været måltal for kønsbalanceret ledelse, og fædres brug af forældreorlov, ligesom der er fokus på fædres andel i afholdelsen af barn syg. Derudover har Københavns Kommune fokus på at sikre repræsentation af begge køn i både ansættelsesudvalg og blandt de kandidater, der inviteres til ansættelsessamtale. Desuden har alle jobannoncer på [kk.dk/job](http://kk.dk/job) denne formulering: "Københavns Kommune ser mangfoldighed som en ressource og værdsætter, at medarbejderne hver især bidrager med deres særlige baggrund, personlighed og evner.". Borgerrepræsentationen har herudover igangsat initiativer, som skal understøtte ligebehandling blandt ledere i Københavns Kommune, f.eks. den igangværende inklusionsmåling, der belyser eventuelle barrierer for kvinders vej til toplederstillinger i Københavns Kommune og udvikling af en kønsbalanceret toplederpipeline.

Til at supplere allerede igangsatte initiativer - og som alternativ til anonymisering af ansøgninger - kan der arbejdes mere med f.eks. oplysning og uddannelse af ansættelsesudvalg samt et forbedret datagrundlag for at sætte øget fokus på ligebehandling i rekrutteringen. Økonomiforvaltningen anbefaler på den baggrund, at der udarbejdes konkrete forslag til at øge graden af ligebehandlingen af ansøgere i Københavns Kommune, der tager afsæt i følgende temaer:

- Oplysning og uddannelse - medarbejdere, ledere og ansættelsesudvalg skal gennem oplysningstiltag på udvalgte områder få redskaber til at blive bevidste om, hvilke bias der kan

lede til, at det potentielt ikke er den reelt bedst kvalificerede, som udvælges eller ansættes.

- Forbedret datagrundlag – et bedre datagrundlag vil være med til at understøtte øget fokus på de arbejdspladser og områder, hvor der eventuelt identificeres udfordringer. Det kan f.eks. ske via stikprøvebaseret datarapportering på relevante områder med screening af ansøgerfelter for at afdække mulige uhensigtsmæssigheder i rekrutteringsforløb. Det kan f.eks. være tjek af, om et samtalefelt afspejler ansøgerfeltet ift. alder, køn og etnicitet.

### **Økonomi**

Ingen økonomiske konsekvenser på nuværende tidspunkt. På baggrund af Økonomiudvalgets beslutning udarbejder Økonomiforvaltningen estimat for udvikling og implementering af forslag til aktuelle tiltag.

### **Videre proces**

Økonomiudvalget vil i starten af 2022 blive forelagt en sag, som følger op på eventuelle supplerende tiltag der kan styrke øget ligebehandling i rekrutteringsprocessen. Opfølgningen skal bl.a. også ses i sammenhæng med opfølgningen på inklusionsmålingen, som Borgerrepræsentationen skal behandle senere på året i 2021, og som vil vedrøre nogle af de samme problemstillinger

### **Beslutning**

Dagsordenspunkt 5: Anonymisering af jobansøgninger i Københavns Kommune (2021-0255512)

### **Økonomiudvalgets beslutning i mødet den 14. september 2021**

SF fremsatte følgende ændringsforslag (ÆF1) til erstatning af indstillingens 3. at-punkt:

”at det godkendes, at Økonomiforvaltningen i starten af 2022 forelægger Økonomiudvalget de konkrete tiltag til at fremme ligebehandling af ansøgere i Københavns Kommune samt en status på hvor langt markedet er med at udvikle tekniske muligheder for at sløre data på alder, køn og etnicitet i deres rekrutteringssystem.”

Det af SF fremsatte ændringsforslag (ÆF1) blev godkendt med 10 stemmer mod 0. Ingen medlemmer undlod at stemme.

For stemte: A, Ø, Å, B, F, V og O.

Imod stemte: ingen.

Den således ændrede indstilling blev herefter godkendt uden afstemning.