



Bilag 3

Til Økonomiudvalget (ØU)

Indsatser til at styrke biasbevidsthed i rekruttering

Resumé

I bilaget beskrives eksisterende og planlagte indsatser til at understøtte Københavns Kommunes (KK) arbejde med at imødegå bias ifm. rekruttering. Ingen af indsatserne kræver særskilt økonomi.

Sagsfremstilling

Som alternativ eller supplement til systemtekniske løsninger kan der arbejdes med at styrke ligebehandlingen og øge biasbevidstheden i flere faser i rekrutteringen. Det kan fx være værktøj til at udarbejde job- og kompetencebeskrivelser, kønsneutralt sprog i stillingsopslag og strukturerede samtale- og vurderingsforløb.

Som opfølgning på inklusionsmålingen i 2021 igangsatte KK en række indsatser ift. bias i rekrutteringsprocessen, herunder fx:

- oplysnings- og uddannelsesmateriale (e-læring) om biasbevidst rekruttering målrettet alle ansættelsesudvalg.
- oplysningsmateriale om biasbevidst ledelse, herunder om bevidste samtaler, kompetenceudvikling m.m.
- biasbevidst guide til rekruttering af topledere.
- justering af processer ifm. ansættelser.
- vejledning i inkluderende kommunikation.

Som en del af ØUs handleplan for implementering af KKs kønsligestillingspolitik udarbejdes endvidere en supplerende vejledning i inkluderende kommunikation og sprogbrug samt materiale om biasbevidsthed målrettet alle ansatte i KK.

For yderligere at styrke fokus på biasbevidsthed ifm. rekrutteringer planlægges følgende indsatser:

1. Integrering af e-læring om biasbevidst rekruttering i Talent Recruiter
Siden lanceringen af KK's e-læring om biasbevidst rekruttering i 2023 har omkring 840 brugere gennemført den frivillige e-læring. Det vil være ressourcetungt at gøre e-læringen obligatorisk for alle ansættelsesudvalg, men det undersøges, om e-læringen i stedet kan integreres bedre i Talent Recruiter og øvrigt rekrutteringsmateriale.

10-01-2025

Sagsnummer i F2
2024 - 26070

Dokumentnummer i F2
6953474

Sagsnummer eDoc
2024-0437719

Sagsbehandler
Andreas Rathckü Bøgh Laursen

2. Udvidelse af KK's guide til biasbevidst rekruttering af topledere

KK's guide til toplederrekruttering kan udvides til rekruttering på alle niveauer. Guiden vil kunne tilgås på KK-intra og fx bestå af:

- Værktøj til at understøtte job- og kompetencebeskrivelser til at hjælpe forvaltningerne på vej til at minimere bias fra rekrutteringsforløbets begyndelse.
- Understøtte inkluderende sprog i rekrutteringsprocessen, herunder særligt ifm. udarbejdelse af jobopslag, som kan hjælpe forvaltningerne til at undgå sproglige bias, kommunikere inkluderende og appellere til et bredt kandidatfelt.
- Værktøj med skabeloner og eksempler på strukturerede spørgerammer til at hjælpe ansættelsesudvalg med at afholde den gode samtale, ved at være opmærksom på bias.
- Understøtte struktureret vurdering og udvælgelse af kandidater. For at sikre ensartet behandling af alle kandidater kan job- og personprofil bruges til at udlede de nødvendige kriterier, der fokuseres på, når CV'er og ansøgninger vurderes.

3. Integrering af vejledning i biasbevidst rekruttering i "Karla"

Der arbejdes på, at KK's chatbot "Karla" udvides med spørgsmål om rekruttering, herunder til også at kunne svare på spørgsmål, som kan vejlede i en biasbevidst rekrutteringsproces.