



## 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.