



## Bilag 1

### **Referat fra ØU-mødet den 29. marts 2022 vedr. Opfølgning på medlemsforslag om anonymisering af jobansøgninger og det videre arbejde med fremme af ligebehandling af ansøgere i Københavns Kommune**

Økonomiudvalget gives en status på markedsudviklingen i forhold til tekniske muligheder for at sløre ansøgers data om alder, køn og etnicitet i rekrutteringssystemer. Økonomiforvaltningen vurderer endvidere, at det videre arbejde med konkrete tiltag til at fremme ligebehandling af ansøgere er håndteret i regi af opfølgningen på inklusionsmålingen, som ØU besluttede den 26. oktober 2021.

#### **Indstilling**

Økonomiforvaltningen indstiller over for Økonomiudvalget, at status på markedsudviklingen af tekniske muligheder for at sløre ansøgers data om alder, køn og etnicitet i rekrutteringssystemer tages til efterretning, jf. afsnittet "Løsning",

1. at det tages til efterretning, at det videre arbejde med konkrete tiltag til at fremme ligebehandling af ansøgere i Københavns Kommune er håndteret som følge af bl.a. de tiltag, der er igangsat som opfølgning på inklusionsmålingen i Københavns Kommune, jf. afsnittet "Løsning" og bilag 3,
2. at det tages til efterretning, at Økonomiforvaltningen over for Økonomiudvalget følger op på udviklingen i markedet for systemtekniske løsninger i det omfang, der åbner sig nye relevante muligheder samt løbende understøtter ligebehandling af ansøgere, herunder i Københavns Kommunes nuværende rekrutteringssystem,
3. at medlemsforslaget om anonymisering af jobansøgninger til offentlige stillinger i Københavns Kommune af den 22. april 2021 stillet af SF, jf. bilag 1, hermed er håndteret.

**04-10-2022**

Sagsnummer i F2  
2022 - 15059

Dokumentnummer i F2  
2041833

Sagsnummer eDoc  
2022-0310878

Sagsbehandler  
Kirstine Hovgaard Rubinstein

## Problemstilling

SF stillede i Borgerrepræsentationen (BR) den 22. april 2021 medlemsforslag om anonymisering af jobansøgninger i Københavns Kommune (KK):

1. At BR pålægger ØKF med inddragelse af øvrige relevante forvaltninger at udarbejde et forslag til en model for anonymisering af jobansøgninger til stillinger i KK med hensyn til ansøgers alder, køn og etnicitet til politisk behandling.
2. At forvaltningens model for en anonymisering af jobansøgninger fremlægges til politisk behandling inden udgangen af 2021.

Medlemsforslaget blev udvalghenvist til ØU, hvor det blev behandlet den 14. september 2021. Det fremgik bl.a. af indstillingen, at en fuldstændig anonymisering af alle ansøgninger til Københavns Kommune ville skulle foregå manuelt og dermed forudsætte et estimeret årligt tidsforbrug på ca. 25 årsværk, idet der ikke findes en systemløsning, der effektivt kan sløre ansøgers data om alder, køn og etnicitet og samtidig leve op til øvrige hensyn i rekrutteringsprocessen. Det blev herudover anbefalet at arbejde videre af et spor med fokus på andre tiltag til at understøtte ligebehandling af ansøgere.

ØU besluttede på den baggrund, at ØKF

- i starten af 2022 forelægger ØU de konkrete tiltag til at fremme ligebehandling af ansøgere i KK 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.
- skal arbejde videre med konkrete forslag til alternative tiltag til at fremme ligebehandlingen af ansøgere i KK, herunder oplysning, uddannelse og forbedret datagrundlag, og at disse vil indgå i de øvrige ligestillingstiltag.

## Løsning

### Markedsundersøgelse af systemmæssig understøttelse

Markedsafdækningen viser, at der findes to grundlæggende tilgange til en systemmæssig understøttelse af anonymisering:

- Præscreening af kandidater gennem tests, cases mv. som indledende sorteringsredskab mv.
- Sløring af data i cv, ansøgning og øvrige dokumenter ved hjælp af fx machine learning, hvor billeder og udvalgte data fjernes automatisk.

### Præscreening

Præscreening fungerer ved, at en ansøger skal arbejde med fx en case, en opgave eller nogle spørgsmål, som har til formål at afdække ansøgerens kvalifikationer. Ansættelsesudvalget kan hermed få mulighed for at vurdere kandidaterne på baggrund af deres besvarelser, før der gives adgang til stamdata, cv. mv., som indeholder oplysninger om fx alder, køn og etnicitet.

### Sløring af data

Sløring af data foregår typisk direkte i ansøgning, cv og andre dokumenter ved hjælp af machine learning, hvor et program fjerner billeder, erstatter navne med numre og gennemgår ansøgerens dokumenter for øvrige informationer om køn, alder, etnicitet samt andre stamdata, som man ønsker sløret. Disse fjernes automatisk, og ansættelsesudvalget får efterfølgende adgang til de anonymiserede dokumenter.

Teknologien er forholdsvis ny, der er relativt få udbydere, og der er stor usikkerhed ift. at identificere og sløre de ønskede oplysninger fuldt ud, herunder fx fange en vending som 'enlig far til to'. For nuværende er vurderingen, at det ikke vil reducere problemstillingen mærkbart udelukkende at sløre på baggrund af et enkelt parameter i stedet for flere.

Formålet med markedsafdækningen har været at afklare, om der findes anonymiseringsværktøjer, der kan anvendes i KK enten som selvstændigt system, eller som et tillæg til KK's nuværende rekrutteringssystem (se bilag 4).

På baggrund af markedsafdækningen er det ØKF's samlede vurdering, at ingen af de identificerede rekrutteringssystemer på det nuværende marked lever op til de krav KK, som en professionel og stor offentlig arbejdsplads med ca. 8.500 årlige rekrutteringer har. En afgørende faktor i ØKF's vurdering har været, at KK i dag har en central organisering af annoncering og rekruttering, der har samlet specialviden om rekruttering med det formål at understøtte en effektiv eksekvering og professionel udarbejdelse af stillingsopslag, compliance ift. gældende regler og love samt branding af KK som arbejdsplads gennem en kompetent praksis ift. rekrutteringsprocessen.

I forbindelse med markedsanalysen har ØKF været i dialog med en række større danske private arbejdspladser som fx Rambøll, Novo Nordisk og ATP samt andre store kommuner som fx Aalborg, Aarhus og Odense. Ingen af de undersøgte arbejdspladser bruger i dag en systemløsning til at fremme ligebehandling i ansættelsesprocessen. Arbejdspladserne har i større grad fokus på at arbejde med kulturen og understøtte diversitet på arbejdspladsen for blandt andet at reducere bias i forbindelse med ansættelsesprocesser. ØKF har herudover været i

dialog med flere offentlige arbejdspladser i Norge, Sverige og Tyskland for at afklare, hvordan de arbejder med anonymisering af jobansøgere. Der er ingen af disse arbejdspladser, der for nuværende arbejder med anonymisering af jobansøgere.

ØKF er herudover i løbende dialog med KK's nuværende leverandør af rekrutteringssystemet Talent Recruiter om muligheder for på sigt at udvikle en screeningfunktion, der kan understøtte øget grad af anonymisering. Såfremt der kan udvikles en sådan screeningsfunktion, vil ØKF gennemføre en afprøvning heraf og vurdere, om funktionen kan ibrugtages i KK, evt. som en forsøgsordning.

#### Yderligere igangsatte tiltag til at fremme ligebehandlingen af ansøgere i KK

Sideløbende med medlemsforslaget om anonymisering af jobansøgninger i KK har der været gennemført en inklusionsmåling, der undersøger barrierer for kvinders vej til toplederstillinger på tværs af kommunens forvaltninger.

ØU besluttede i forbindelse med behandlingen af resultaterne af inklusionsmålingen den 26. oktober 2021 en række tværgående tiltag, der kan understøtte kønsbalance på toplederniveau. I den forbindelse er det besluttet, at der skal udarbejdes to typer oplysnings- og uddannelsesmateriale til at håndtere implicite bias.

Imødegåelse af implicite bias i relation til rekruttering handler om at adressere ubevidst forskelsbehandling bundet op på køn, etnicitet, uddannelsesbaggrund, alder, fysisk fremtoning mv. Oplysnings- og uddannelsesmateriale vil bidrage til, at ansættelsesudvalget bliver bekendt med eksistensen og effekten af implicite bias, herunder deres egne, og dermed gøre dem i stand til at tage højde for disses betydning for vurderingen af kandidaterne for på den måde at understøtte ligebehandling af jobansøgninger.

De to typer af oplysnings- og uddannelsesmateriale til at håndtere implicite bias er:

- Oplysnings- og uddannelsesmateriale målrettet ansættelsesudvalg, som bliver en integreret del af rekrutteringsprocessen.
- Oplysnings- og uddannelsesmateriale målrettet ledere i relation til karriereudvikling af deres medarbejdere.

I forhold til styrkelse af rekrutteringsprocessen vil der blive udarbejdet tværgående anbefalinger og vejledninger, der kan styrke rekrutteringsprocessen og understøtte et kønsneutralt sprog. Forvaltningerne kan gøre brug af materialet ifm. rekruttering af ledere og medarbejdere i øvrigt.

Materiale vil konkret indeholde anbefalinger og vejledning i forhold 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),

- en balanceret anvendelse af annoncering og search, der bedst muligt afspejler det kortlagte behov,
- systematisk fokus på de vigtigste kompetencer ved vurderingen af kandidater i hele rekrutteringsforløbet,
- formulering af jobopslag i kønsneutralt sprog, herunder henvisning til den kommunikationsvejledning, der pt. udfærdiges i forbindelse med kommunens LGBTI+ politik.

Ovenstående tiltag vil blive implementeret i relevante vejledninger og cirkulærer, herunder cirkulære vedr. Opslag og ansættelser i Københavns Kommune - procedurer og regler.

Det forventes, at alle ansættelsesudvalg har adgang til materialet i efteråret 2022.

ØKF har herudover undersøgt, om der kan trækkes relevant data til at belyse, om der er ligebehandling i ansættelsesprocesserne i KK. Da kandidaterne ikke oplyser om køn, alder og etnicitet i KK i rekrutteringssystemet, er det dog ikke for nuværende et datagrundlag, som samlet og entydigt vil kunne belyse dette. Det kan imidlertid nævnes, at inklusionsmåling på toplederniveau i KK ikke viser indikationer på, at der er udfordringer med ligebehandling i ansættelsesprocessen på lederniveau i KK, og at kandidaterne generelt vurderes ud fra deres kvalifikationer og erfaring.

ØKF vurderer på den baggrund, at det videre arbejde med konkrete tiltag til at fremme ligebehandling af ansøgere er håndteret.

### **Økonomi**

Indstillingen har ingen økonomiske konsekvenser, idet finansiering af oplysnings- og uddannelsesmateriale er håndteret i opfølgningen på inklusionsmålingen.

### **Videre proces**

ØKF vil fortsat følge markedsudviklingen tæt og fortsætte dialogen med KK's nuværende leverandør af rekrutteringssystemet Talent Recruiter om udviklingen af en anonymiseringsfunktion. ØKF følger op overfor ØU, hvis der åbner sig nye relevante muligheder.

Det forventes, at alle ansættelsesudvalg har adgang til oplysnings- og uddannelsesmateriale i efteråret 2022.

Søren Hartmann Hede

/Mads Grønval

### **Beslutning**

*Dagsordenpunkt 2: Opfølgning på medlemsforslag om anonymisering af jobansøgninger og det videre arbejde med fremme af ligebehandling af ansøgere i Københavns Kommune (2022-0017367)*

### **Økonomiudvalgets beslutning i mødet den 29. marts 2022**

Indstillingens 1.-3. at-punkt blev taget til efterretning uden afstemning.

Indstillingens 4. at-punkt blev godkendt uden afstemning.

Et samlet Økonomiudvalg afgav følgende protokolbemærkning:

”ØU ønsker, at ØKF inden udgangen af 2022 vender tilbage med en status på markedsudviklingen i forhold til systemtekniske løsninger samt følger op på, om der er igangsat andre nye initiativer på markedet som kan understøtte ligebehandling af ansøgere.”

Enhedslisten og Radikale Venstre afgav følgende protokolbemærkning:

Partierne er tilfredse med, at ØKF følger markedsudviklingen tæt i forhold til udviklingen af rekrutteringssystemer som automatisk kan sikre en anonymisering af ansøgninger, der samtidig gør det muligt at lave den kvalificerede vurdering i forbindelse med ansættelsesprocesser.

## **Bilag**

[Bilag 1 - Medlemsforslag om anonymisering af jobansøgninger til offentlige stillinger i Københavns Kommune \(BR den 22. april 2021\)](#)

[Bilag 2 - Referat fra Økonomiudvalgets møde den 14.09.2021 vedr.](#)

[Anonymisering af jobansøgninger i Københavns Kommune](#)

[Bilag 3 - Referat fra Økonomiudvalgets møde den 26.10. 2021 vedr.](#)

[Inklusionsmåling Resultater og forslag om tiltag til fremme af kønsbalance på toplederniveau i Københavns Kommune](#)

[Bilag 4 - Resumé af markedsanalyse af elektroniske anonymiseringsværktøjer til rekruttering](#)