



Bilag 4

Beskrivelse af Økonomiforvaltningens arbejde med at understøtte oplysnings- og uddannelsesmateriale vedrørende ligebehandling af ansøger

20-12-2022

Resumé

Med afsæt i inklusionsmålingens resultater vedtog Borgerrepræsentationen (BR) den 4. november 2021, at Københavns Kommune (KK) skal arbejde med at øge det generelle kendskab til og bevidstheden om implicitte bias. Dette skal blandt andet ske i forbindelse med rekrutteringsprocesser. Bilaget beskriver hvilket oplysnings- og uddannelsesmateriale, der udarbejdes for at øge det generelle kendskab til og bevidstheden om implicitte bias, samt hvordan der er arbejdet med at styrke ansøgernes kendskab til ligebehandling i KK.

Baggrund

Inklusionsmålingen viste, at barriererne i nogle henseender hænger sammen med implicitte bias, også kaldet ubevidste bias. En implicit bias medfører at man i visse situationer tillægger fx en ansøgers køn betydning uden at lægge mærke til eller være bevidst om det. Ved at øge bevidstheden om implicitte bias, som alle har, og som utilsigtet påvirker de beslutninger, man træffer, når man vurderer eller skal udvælge nogen blandt andre, kan man styrke ligebehandlingen og dermed mindske diskrimination og forskelsbehandling.

Med afsæt i inklusionsmålingens resultater vedtog BR den 4. november 2021, at KK skal arbejde med at øge det generelle kendskab til og bevidstheden om implicitte bias. Dette skal ske dels i forbindelse med rekrutteringsprocesser, dels i forbindelse med den daglige ledelse og karriereudvikling af kommunens medarbejdere.

Økonomiforvaltningen (ØKF) har derudover styrket kommunikationen omkring ligebehandling i rekrutteringsprocessen med henblik på at øge ansøgernes generelle kendskab til KK's fokus på ligebehandling.

Leverancer

Oplysnings- og uddannelsesmateriale

Til dette formål udvikles to typer oplysnings- og uddannelsesmateriale, som øger bevidstheden om implicitte bias og deres

beslutningspåvirkning for herigennem at styrke organisationens evne til at håndtere og imødegå samme.

Materialet består af:

- A. Oplysnings- og uddannelsesmateriale målrettet ansættelsesudvalg, som skal integreres i rekrutteringsprocessen.
- B. Oplysnings- og uddannelsesmateriale målrettet ledere i relation til karriereudvikling og daglig ledelse af medarbejdere.

ØKF i gang med processen og vil sammen med den kommende leverandør af materialet aftale hvorledes dette skal udformes. Der er fx stillet krav til, at materiale af type A. skal være digitalt, mens det ikke er et krav, der er stillet til type B.

Øge ansøgernes kendskab til KK's fokus på ligebehandling.

ØKF har fokus på at brande KK som en arbejdsplads, der understøtter mangfoldighed og ligebehandling af ansøgere, derfor har ØKF gennemgået ansøgerens brugerrejse i KK's rekrutteringsproces og styrket den kommunikation, der har til formål at informere ansøgerne om, at KK er en mangfoldig arbejdsplads, der ønsker at alle ansøgere behandles lige i ansættelsesprocessen.

ØKF har i den forbindelse opdateret KK's mangfoldighedstekst, som indgår i alle i stillingsopslag til

"I Københavns Kommune arbejder vi for at gøre livet i København endnu bedre. Det giver vores hverdag mening og mulighederne er mange. Københavns Kommune arbejder aktivt med ligestilling og inklusion og ser mangfoldighed som en styrke for organisationen. Vores arbejdspladser skal afspejle den diversitet, der kendetegner byen, og som alle medarbejdere bidrager til med deres særlige baggrund, personlighed og evner."

ØKF har gennemgået alle syv forvaltningers bundtekster i stillingsopslag og ikke fundet vendinger, der giver anledning til væsentlige opdateringer af teksterne.

Endvidere har ØKF udarbejdet et versioneret tekststykke om ligebehandling af jobansøgere på baggrund af mangfoldighedsteksten, som er implementeret på kk.dk/job og i ansøgningsformularen, som ansøgere udfylder i forbindelse med upload af ansøgning og bilag.

Videre proces

Oplysnings- og uddannelsesmateriale forventes implementeret i Q1, 2023.