



Fremsat den 12. januar 2021 af Sikandar Siddique (UFG), Uffe Elbæk (UFG) og Susanne Zimmer (UFG)

Forslag til folketingsbeslutning

om anonymisering af jobansøgninger til offentlige stillinger

Folketinget pålægger regeringen inden udgangen af 2021 at fremsætte lovforslag og gennemføre de nødvendige administrative ændringer, som indebærer, at alle ansøgninger til offentlige stillinger anonymiseres.

Bemærkninger til forslaget

Ifølge dansk lov er forskelsbehandling på arbejdsmarkedet forbudt. En arbejdsgiver må ikke forskelsbehandle lønmodtagere eller ansøgere til ledige stillinger. Ifølge lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet er både direkte og indirekte forskelsbehandling forbudt. Indirekte forskelsbehandling er, når en bestemmelse, et kriterium eller en praksis, der tilsyneladende er neutral, vil stille personer af en bestemt race, hudfarve, religion eller tro, politisk anskuelse, seksuel orientering eller national, social eller etnisk oprindelse eller med en bestemt alder eller med handicap ringere end andre personer, medmindre den pågældende bestemmelse, betingelse eller praksis er objektivt begrundet i et sagligt formål og midlerne til at opfylde det er hensigtsmæssige og nødvendige (Lovbekendtgørelse nr. 1001 af 24. august 2017 om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet m.v.).

Af ligestillingsloven fremgår desuden, at det er forbudt at forskelsbehandle på baggrund af køn.

Nyere danske studier viser, at der i Danmark er visse grupper, der har det sværere end andre i forhold til at få arbejde. Professor Sara Louise Muhr konkluderer i sin bog »Ledelse af køn« fra 2019, at køn betyder noget i forhold til at blive leder i Danmark. Manglende gennemsigtighed og neutralitet i rekrutteringsprocesserne gør, at virksomheder og ansættelsesudvalg i mange situationer på grund af en forudindtaget holdning til kvinder vurderer dem som mindre kvalificeret i forhold til mænd, når det kommer til lederstillinger. Dette gør det sværere for kvinder at blive ansat i en lederstilling sammenlignet med mænd, da kvinder systematisk bliver bedømt dårligere end mænd, hvilket ifølge Sara Louise Muhr skyldes mange års historie og kultur, som har påvirket vores opvækst, uddannelse og arbejdsliv, så vi har en forudindtaget holdning til bl.a. kvinders evner. Konklusionerne baserer sig på interview med ca. 150 mellem- og topledere i danske virksomheder fra både offentlige og private arbejdspladser, fra forskellige brancher og fra store såvel som små virksomheder (»Ledelse af køn – Hvordan kønsstereotyper former kvinders og mænds karrierer – En bog om barrierer og nye strategier«, Sara Louise Muhr, Djøf, 2019).

I et internationalt perspektiv halter Danmark ifølge »Global Gender Gap Report 2020« også efter de øvrige nordiske lande. Danmark er rangeret som nr. 14 i forhold til resten af verden, hvorimod de øvrige nordiske lande ligger helt i top. Ser man på Danmarks rangering i forhold til kvinder i ledelse, rangerer Danmark som nr. 102 (»Global Gender Gap Report 2020«, World Economic Forum, 2019).

I denne sammenhæng er det også af stor relevans med et intersektionelt perspektiv. En nyligt udgivet dansk ph.d.-afhandling konkluderer, at minoritetsetniske kvinder i Danmark med tørklæde skal sende 60 pct. flere ansøgninger end etnisk danske kvinder for at blive indkaldt til samtale. Minoritetsetniske kvinder uden tørklæde skal sende 18 pct. flere ansøgninger end etnisk danske kvinder for at blive

indkaldt til samtale. Derudover viser afhandlingen, at mennesker med mellemstlige navne skal sende cirka 52 pct. flere jobansøgninger for at blive kaldt til samtale end mennesker med danske navne. I denne sammenhæng er det særlig mænd, der er ramt af forskelsbehandlingen (»Detecting Discrimination – How Group-based Biases Shape Economic and Political Interactions: Five Empirical Contributions«, Malte Dahl, Københavns Universitet, 2019).

Forslagsstillerne ønsker med dette beslutningsforslag at bekæmpe indirekte og direkte forskelsbehandling på arbejdsmarkedet ved at indføre en obligatorisk praksis om, at ansøgninger til offentlige stillinger anonymiseres. Anonymisering af ansøgninger betyder, at personlig information om kandidaten fjernes fra ansøgningen, inden vurderingen af kandidaterne går i gang. Udvælgelse og bedømmelse af kandidater vil således i højere grad ske på baggrund af konkrete kompetencer og erfaringer.

Anonymisering af ansøgninger – et effektivt værktøj

Anonymisering af ansøgninger sikrer som værktøj mere neutralitet og transparens i rekrutteringsprocessen. Det kan bidrage til, at ansættelserne i højere grad baserer sig på kompetencer og mindre på en forudindtaget vurdering af kandidaten, hvilket er tilfældet mange steder i dag (»Nej, kvinder og mænd har ikke lige muligheder for at blive ledere«, Linda Overgaard, Djøfbladet, 2019, nr. 5, side 36-40).

Det samme konkluderer et amerikansk studie foretaget på Hubblerrumteleskopet. Som et forsøg på at komme en skæv kønsfordeling til livs blandt en bestemt gruppe forskere, der kunne søge om forskningstid ved rumteleskopet, forsøgte man sig med anonymisering af ansøgninger. I første omgang fjernede man navnet på ansøgeren og derefter al personlig information. Inden anonymiseringen af ansøgningerne blev gennemført, udgjorde kvindelige ansøgere 18 pct. af de godkendte ansøgninger. Da man fjernede ansøgernes navn, steg tallet til 23 pct., og da alle personlige informationer blev fjernet, steg tallet til 30 pct. (»Research – To Reduce Gender Bias, Anonymize Job Applications«, Stefanie K. Johnson og Jessica F. Kirk, Harvard Business Review, den 5. marts 2020).

Forsøgsordninger i Norge og Sverige

Både i Norge og Sverige er man i gang med forsøgsordninger med anonymisering af ansøgninger i en erkendelse af, at der forekommer forskelsbehandling på arbejdsmarkedet. I Norge har man indført en forsøgsordning, som kører i perioden 2019-2020, hvor en række ministerier og statslige institutioner skal rekruttere med udgangspunkt i anonyme ansøgninger. Ligeledes har man i Sverige i Malmø kommune valgt at anonymisere ansøgere til stillinger i kommunen (»Slik vil staten sikre fargeblind rekrutteringspraksis«, Regjeringen.no, den 8. april 2019 og »Anonyma jobbansökningar till Malmö stad«, Svt.se, den 21. maj 2019)

Forslagsstillerne mener, at den danske stat skal gå forrest og være kendetegnet ved at være en inkluderende arbejds-

giver. Vi skal være åbne om, at bevidste og ubevidste diskriminerende holdninger kan påvirke rekrutteringsprocesser, også i staten. Ved at gøre brug af anonymisering af ansøgninger som rekrutteringsværktøj sikrer vi mere neutralitet og transparens i rekrutteringsprocessen og sikrer, at ansættelserne i højere grad baserer sig på kompetencer og mindre på forudindtagne vurderinger af kandidaten.

Metode

Anonymisering af ansøgninger skal ske fra den første del af udvælgelsesfasen af aktuelle kandidater. På den måde mindskes muligheden for, at fordomme og diskrimination påvirker, hvem der kommer videre i processen. Hvis den, der foretager udvælgelsen, ændrer mening efterfølgende, skal det fremgå af systemet, og vedkommende bør begrunde sin beslutning. Anonymisering af ansøgninger kan ske ved manuel eller automatisk sløring af informationer. Forslags-

stillerne foreslår, at man benytter sig af automatisk anonymisering, det vil sige, at man implementerer processen med anonymiseringen i de eksisterende it-systemer. Beslutningsforslaget indebærer, at man fjerner så meget som muligt af den personlige information og som minimum personalia, køn, alder, nationalitet og statsborgerskab.

Finansiering

Forslagsstillerne foreslår i første omgang, at det undersøges, hvorvidt det er muligt at implementere en funktion i statens elektroniske rekrutteringssystem, hvor ansøgninger anonymiseres. Efter samtale med leverandøren af statens fællesstatlige rekrutteringssystem, HR Manager by Talentech, er der grund til at formode, at det er muligt at implementere en funktion, der anonymiserer ansøgninger, uden større administrative eller økonomiske omkostninger.

Skriftlig fremsættelse

Sikandar Siddique (UFG):

Som ordfører for forslagsstillerne tillader jeg mig herved at fremsætte:

Forslag til folketingsbeslutning om anonymisering af jobansøgninger til offentlige stillinger.

(Beslutningsforslag nr. B 117)

Jeg henviser i øvrigt til de bemærkninger, der ledsager forslaget, og anbefaler det til Tingets velvillige behandling.