

Ansættelses- og forfremmelsesproces

Målet er at optimere HR-og rekrutteringsprocesser, så der fremmes en bedre kønsbalance ved at minimere bias.

TJEKLISTE

- Slå stillingen op selvom der er en intern kandidat
- Brug – og stil krav til headhuntere om kønsbalance
- Brug samme strukturerede interviewguide overfor alle kandidater
- Anonymiser ansøgningsprocessen
- Del jobinterviewet op i flere enkeltdele foretaget af forskellige personer af begge køn
- Brug bløde kvoter så der fx er mindst én af hvert køn ved de sidste tre kandidater
- Reducer bias i rekrutteringsprocessen

Stil krav til headhuntere

Fortæl headhuntere at I har et mål om at skabe en bedre kønsbalance i virksomheden. Headhuntere skal forpligtes til at levere kvalificerede kandidater af begge køn.

Brug én struktureret interviewguide

Hold dig til én interviewguide. Hvis du vælger at afvige fra spørgsmålene, bør du sørge for at stille samme spørgsmål til de andre kandidater.

Anonymiseret ansøgningsproces

Anonymiser ansøgningerne i den første screeningsproces, så informationer som navn, køn, alder, billede, civilstand, fødeland/by, samt hvilket land og/eller by ens uddannelse er fra, udelades. Alt sammen for at kunne foretage en så neutral vurdering som muligt.

Reducer bias i rekrutteringsprocessen

Vær også opmærksom på følgende typer¹ af ubevidste bias, som påvirker vores opfattelse af, hvem der passer ind i en given kategori. Ubevidste bias er de synspunkter og holdninger vi ikke er opmærksomme på. De udløses automatisk, når vi møder mennesker.

- **Intuition**
Kandidaten bedømmes på baggrund af interviewers 'sjette sans'/mavefølelse.
- **'Horn i siden bias'**
At se én dårlig egenskab ved kandidaten og lade denne overskygge kandidatens andre egenskaber.
- **Effektiv bedømmelse**
Kandidatens egnethed bedømmes på baggrund af overfladiske faktorer som højde, udseende, accent, tatoveringer mv.
- **Forventningsbias**
Interviewers forventninger er højere til en særlig kandidat, hvorved ordentlig afsøgning af kandidatens baggrund omgås.
- **Kontrastbias**
En kandidat vurderes i sammenligning med andre fremfor på baggrund af neutrale kriterier.
- **Bekræftelsesbias**
Interviewer skaber en hypotese om kandidaten og leder derefter efter bekræftelse på denne hypotese. Interviewer søger bekræftelse på egne forudannede holdninger.
- **Lighed/enshed bias**
Når vi ser nogen, som vi oplever, ligner os. Kandidaten har fx samme uddannelse, sociale baggrund, alder mv. eller kandidaten minder om en vi kan lide 'lig med mig/os'.

Teste dine bias i Harvards Implicit Association Test:

→ [IMPLICIT.HARVARD.EDU/IMPLICIT/
DENMARK/TAKEATEST.HTML](https://implicit.harvard.edu/implicit/denmark/takeatest.html)

¹ Sara Louise Muhr "Ledelse af køn" 2019