

Checklista

Inkluderande rekrytering

Är du förtroendevald?

Då är det extra viktigt att du föregår med gott exempel och bidrar till inkludering på arbetsplatsen

Så bidrar du till en inkluderande arbetsplats

Unionen har tagit fram checklistor så som "Så bidrar du till en inkluderande arbetsmiljö – checklistor för diskrimineringslagens sju diskrimineringsgrunder" [Gå till dokumentet](#)

Nu höjer Unionen ambitionsnivå i diskrimineringsfrågorna med ytterligare fyra checklistor. Den checklisten du har framför dig, en checklista om etnisk tillhörighet, en checklista om religion och trosuppfattningar i arbetslivet samt en checklista om inkluderande klädsel som heter "Hur du får se ut på jobbet". Använd dem som inspiration.

Läs också gärna Unionens mångfaldsrapport 2019 – öppna arbetsplatsen [Gå till rapporten](#)

Rekrytering – tips och trix för att hindra diskriminering

Diskriminering på arbetsmarknaden kan delas in i två delar:

1. Att det finns förutfattade meningar och stereotyper om en viss grupp vilket påverkar hur de blir behandlade. På arbetsmarknaden kan det betyda att beslut baseras på rekryterares tro och åsikter om en grupp istället för individens egenskaper och kompetens.
2. Att det finns risk för diskriminering genom rådande regelverk och strukturer oavsett ursprungliga intentioner (det vill säga att rutinerna för rekrytering, befordran, kompetensutveckling systematiskt riskerar att påverka människor på olika sätt och därmed kan vara diskriminerande. Det innebär också att rutiner och processer kan bidra till att motverka diskriminering.

Tips för rekryteringsprocessen

Vid en granskning av rekryteringsprocesser är det rekommenderat att arbeta nära HR.

Involverade i rekryteringsprocessen

- Är fler involverade under processen? Är rekryteringsgruppen sammansatt av personer med olika bakgrund och sociala identiteter? Om inte kan det vara en bra idé att stärka upp rekryteringsgruppen.
- Om det enbart är HR och ledningen som är involverade i rekrytering kan ni bilda en rekryteringsgrupp där facket kan vara med som ett sätt att öka perspektiven hos de som är involverade i rekryteringen.
- Privilegierar företaget intern rekrytering i första hand?
- Privilegierar företaget främst att gå via informella kanaler, nätverk?

Tjänstebeskrivning och kravprofil

- Är arbetsuppgifterna genomtänkta för jobbet? (dvs, man använder inte samma underlag som förra gången en liknande tjänst utlystes)
- Finns krav på kompetenser som inte är relevanta för arbetsuppgifterna? (språkkrav som egentligen inte är nödvändiga, specifikt antal år av utbildning och/eller erfarenhet och medborgarskap är andra krav som inte behöver vara relevanta)
- Bryt gärna ner kompetenserna till beteenden för att undvika att slentrianmässiga krav ställs på utbildning och arbetslivserfarenhet.
- Har ni skiljt de kompetenser som är absolut nödvändiga, så kallade skallkrav, från de som enbart är meriterande?
- Går alla kompetenser att mäta?

Rekryteringsfirma

- Har rekryteringsfirma/konsult med aktivt ställningstagande för breddad rekrytering och mångfaldsperspektiv valts ut?
- Har firman/konsulten informerats om arbetsgivarens mångfaldspolicy och mål?
- Om firman redigerar kravprofil och annons, har arbetsgivaren gett återkoppling på den? Och har facket involverats?
- Har ni säkerställt rekryteringsfirmans arbetssätt? Det vill säga metoder och kanaler för att leta kandidater?
- Får arbetsgivaren löpande rapportering under rekryteringsprocessen? Och får facket ta del av densamma?

Annonsering

- Använder ni rekryteringskanaler för annonsen där ni når så många som möjligt?
- Använder ni riktade sökvägar för att nå personer ni inte når idag?
- Vid internrekrytering, får alla stöd och uppmuntran att söka?
- En bra jobbbannons fokuserar enbart på de kompetenser och egenskaper som krävs för att utföra jobbet.

Ansökningsförfarande

- Har ni försäkrat er om att ansökningsförfarandet är standardiserat så att alla får svara på samma frågor?
- Använder ni anonymiserade ansökningar som ett sätt att förhindra att ni påverkas av irrelevanta faktorer?

Det första urvalet

- Kan ni med säkerhet säga att ni endast utvärderar sökande efter urvalskriterierna?
- Är ni konsekventa i ert beslutsfattande?
- Tar sig de ansvariga för rekryteringen tiden och har de kunskapen för att värdera utbildningar och yrkeserfarenheter från andra länder?

Intervju

- Ställer ni samma frågor till samtliga intervjuade?
- Låter ni bli att ställa frågor som inte har betydelse för tjänsten?
- Försäkrar ni er om att vara flera personer som gör intervjuerna för att få med fler perspektiv?

Fatta beslut

- Analyserar ni ur ett icke-diskriminerande perspektiv varför en viss kandidat valdes som slutkandidat?
- Dokumenterar ni tydligt era skäl för beslut för att kunna kommunicera dem till sökande och kritiskt granska era beslut i efterhand?
- Utvärderar ni regelbundet resultaten av er rekryteringsprocess utifrån hur den bidrar, eller inte bidrar, till mer mångfald i personalsammansättningen? Det vill säga de ansökningar ni får in, vilka som går vidare samt vilka som till slut blir rekryterade.

Utvärdering och uppföljning

- Analysera regelbundet genomförda rekryteringar utifrån ett mångfaldsperspektiv: urval, kanaler, process och slutkandidater.
- Använd gärna testing som metod för att mäta diskriminering¹.

¹ Skicka samma CV med samma kompetenser och erfarenheter men med till exempel olika namn, ålder, adress, föreningsverksamhet eller andra indikatorer som ni misstänker triggar fördomar.