

# Checklista för jämställd rekrytering

## 1. Utformning av annonsen

### **O Säkra jämställdheten i hela rekryteringsprocessen**

En bestämd och formaliserad rekryteringsprocess är ett sätt att säkra jämställdhet i alla faser. I en sådan process görs bedömningen utifrån en tydligt återkommande struktur och beslut fattas efter i förväg valda kriterier på kravprofilen. Detta är någonting som rekryterare ofta missar om de går på ”magkänsla”. Se till att både kvinnor och män har deltagit i att utforma annonsen. Se till att rekryteringsgruppen har en allsidig sammansättning, från att annonsens skrivs till urvalet av kandidater.

### **O Undvik att ha en idealbild**

Finns det en idealbild av den person som anses mest lämplig för tjänsten? Kan i så fall den bilden ha något samband med kön, könsidentitet eller könsuttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder? Påverkar idealbilden vilka kandidater som riskerar att sorteras bort? Undvik att använda den person som tidigare haft arbetet som ideal och att meriter och egenskaper kopieras. Leta inte efter en kopia av den som slutat.

### **O Undvik manligt språkbruk**

I mansdominerade arbeten används ofta typiskt manligt språkbruk. Forskning visar att manliga ordval stöter bort kvinnliga sökanden, medan ett kvinnligt språkbruk faktiskt lockar båda könen. Om spelföretagen exempelvis har affischer och tavlor med Star Wars kommer de attrahera flest män. Om skolorna exempelvis alltid söker lärare som är ”omhändertagande” och ”omsorgsfulla”, då kommer de få fler ansökande kvinnor. Granska texten i annonsen och om du önskar en balans mellan manliga och kvinnliga sökanden, nyttja ett kvinnligt språk. Låt någon från det andra könet korrekturläsa texten. Undvika yrkesbeteckningar med tydlig maskulin/feminin form, såsom kontaktman, personalman och undvik att använda alltför många tekniska termer.

### **O Se till att bild, rubrik och titel inte är utestängande**

Valet av bilder, rubriker och titlar i annonsen kan leda till att potentiella sökande känner sig uteslutna. Använd bilder, rubriker och titlar som öppnar upp. Hur uppfattas en bild på en grupp anställda där alla har samma utseende, ålder, etnicitet och yrkesroll? Vilka värderingar förmedlar ni i text och bild om jobbet/arbetsplatsen? Vilka finns representerade i text och bild? Är det någon yrkesroll som hamnar utanför? Vilka ord används? Är de neutrala eller kopplade till kön/ålder? Försök att ha text lika många kvinnor och män i bild.

### **O Se över texter och bilder på företagets karriärsida & sociala medier**

Språk och ordval slutar självfallet inte vid jobbannonsen. Det är vanligt att kandidater söker upp mer information om företag och tjänst innan de söker ett jobb. De besöker sociala medier, företagssida och karriärportal för att få reda på mer om hur det är att vara på just den arbetsplatsen. Granska därför texter och bilder även här.

### **O Beskriv sammanhanget och inte bara rollen**

Forskning visar att kvinnor oftare är mer värderingsstyrda än män och lockas därför av annonser där mer än bara rollen lyfts fram, såsom sammanhanget, gruppen, kulturen eller

värderingarna. Se därför över ert erbjudande och attraktiviteten i arbetsplatsen och tjänsten. Marknadsföra företaget och tjänsten så att många vill söka och ser värdet att arbeta hos er. Vad kan ni erbjuda era anställda? Varför bör man söka sig till just er? Beskriv sammanhanget kring rollen, inte bara rollen i sig. Det kan vara kulturen på företag, teamet och andra attraktiva delar av att arbeta på företaget såsom till exempel förmåner. Beskriv hur ni är som arbetsgivare och vilken värdegrund företaget har.

### **O Begränsa de absoluta kraven**

Forskning visar att kvinnor oftast söker en roll först när de känner att de uppfyller samtliga rekryteringskrav som finns med i annonsen. Män, däremot, söker roller där de i uppfyller cirka 50-60 procent av kraven. Vidare är det en skillnad i självförtroende mellan män och kvinnor, där män har en tendens att överskatta sin förmåga med upp till 30 %, medan kvinnor ofta bedömer sig själva som lite sämre än vad de faktiskt presterar. Se därför till att kravprofilen inte innehåller onödiga och omotiverade villkor eller krav som utesluter individer. Ställ inga krav du inte kan motivera.

### **O Formulera inte utbildningskraven för smalt**

Se till att inte exkludera exempelvis personer med alternativa eller utländska utbildningar. Skriv därför utbildningen ni söker, ”eller motsvarande” så visar ni en större bredd och öppenhet.

### **O Granska kravprofilen ur ett diskrimineringsperspektiv**

Finns det krav som är onödiga och kan leda till direkt eller indirekt diskriminering? Finns det krav eller formuleringar som inte är könsneutrala eller etniskt neutrala? Är kraven för tjänsten relevanta i förhållande till det arbete som ska utföras? Ställs osakliga krav? Är något av kraven så vagt formulerat att det finns risk för att sökande behandlas osakligt? Har förmågor, färdigheter och förhållningssätt tydligt definierats?

### **O Finns det outtalade krav?**

Tänk igenom om det kan finnas outtalade krav på dem som söker arbete. Om ja, vilka är dessa? Det är kravprofilen som ska vara utgångspunkten vid urvalet och inte andra faktorer eller eventuella informella processer.

### **O Är det några färdigheter som går att lära upp?**

Är det avgörande att personen vid anställningstillfället har alla de kompetenser som analyserats fram eller är det något som kan tränas, läggas in i den personliga utvecklingsplanen?

### **O Se över rollens förutsättningar**

Kan något av anställningsvillkoren eller andra förutsättningar riskera att leda till att vissa grupper väljer att inte söka tjänsten? Går det att ändra rollen för att undvika detta?

### **O Kvinnlig och manlig kontaktperson**

Se över vem ni skriver som kontaktperson. Skriv gärna en kvinna och en man.

### **O Följ diskrimineringslagen**

I dagsläget är det lag på att ingen grupp ska missgynnas under en rekryteringsprocess. Det betyder att du inte bara ska ta hänsyn till kodade ord som är kopplat till manliga och kvinnliga stereotyper. Diskrimineringslagen omfattar även ålder, etnicitet och funktionsnedsättning.

### **Undvik missarna:**

#### **O "Vi ser gärna manlig sökande"/"kvinnlig sökande."**

Det du menar är antagligen att du gärna ser män alternativt kvinnor som sökande. Skriv då det. Adjektiven kvinnlig och manlig avgör inte vilket kön någon har.

#### **O "Vi ser gärna äldre sökande"/"yngre sökande."**

Ålder är en diskrimineringsgrund. Tar du hänsyn till den sökandes ålder vid urvalen diskriminerar du.

#### **O "Vi ser gärna sökande med annan bakgrund."**

Vad är "annan" bakgrund? Vad är inte annan bakgrund? Vad tas förgivet? Vad är normen och hur förmedlas den?

#### **O "Vi ser gärna sökande med annan bakgrund än svensk."**

Etnicitet är en diskrimineringsgrund. Tar du hänsyn till den sökandes etnicitet vid urvalen diskriminerar du.

#### **O Sprid annonsen utanför era nätverk**

Valet av rekryteringskanaler är otroligt viktigt då människor använder sig av och attraheras av olika kanaler. Välj därför de rekryteringskanaler som ger det bredaste urvalet. Söker du specifikt efter kvinnor; leta där kvinnor finns och ta hjälp av kvinnors nätverk och be dem sprida annonser via sociala medier. Var synlig i forum och nätverk där kvinnor är aktiva.

## 2. Urval & bedömning

### **O Var försiktig med att bedöma ”framtida potential”**

Män och kvinnor bedöms enligt forskningen olika. Kvinnor bedöms utifrån nuvarande kompetens medan män bedöms utifrån potential, hur bra personen kan bli med rätt utveckling. Det blir omedvetet en orättvis bedömning. Det finns en bild på samhällsnivå av att man ska göra karriär i 30-40-årsåldern, vilket ofta krockar med familjebildning och drabbar kvinnor hårdare än män. Vi ser därför ofta kvinnor i 30-40-årsåldern som osäkra kort, då vi förväntar oss att de kommer prioritera barn och familj framför arbetet. Utgå från den ursprungliga kravprofilen vid bedömningen. Jämför kandidaternas nuvarande kapacitet, inte potential, mot den.

### **O Bedöm utifrån fakta**

Försök nyttja så mycket objektiv fakta som möjligt, det vill säga vad personen faktiskt har åstadkommit, än vad personen säger att den har gjort. Män är generellt bättre på självhävdelse än kvinnor och kommunicerar kring sin förmåga i mer positiva ordalag.

### **O Låt flera olika personer läsa ansökningarna**

Diskrimineringsombudsmannen (DO) rekommenderar att alltid en kvinna och en man läser dem.

### **O Utgå ifrån den ursprungliga kravprofilen**

Vid urval av kandidat, säkra kompetenser mot den ursprungliga kravprofilen. Ta hänsyn till att män och kvinnor ofta har olika erfarenheter att presentera sina kvalifikationer.

### **O Vilka sorterade vi bort?**

Om de som valts ut i första gallringen jämförs med samtliga sökande utifrån exempelvis kön, ålder, etnisk tillhörighet eller andra diskrimineringsgrunder, syns då något mönster som indikerar att vissa grupper av sökande kan ha sorterats bort?

### **3. Intervju**

#### **O Ha både kvinnor och män närvarande**

Ha både en kvinna och man närvarande vid intervjutillfällena. Det är bra både för representation och identifikation. Dessutom ökar chanserna att bedömningen blir mer rättvis. Intervjua gärna i par och diskutera efteråt. Ge varandra feedback på om ni lyckas agera likadant mot manliga respektive kvinnliga kandidater.

#### **O Bedöm jämlikt**

Genomför bedömningen på samma sätt för både män och kvinnor. T ex bedömning av prestationer och potential är två olika måttstockar, skilj på dem. Förbered intervjufrågor och använd dessa som en mall för alla kandidater. Det underlättar att hålla dig mer objektiv under intervjun. Undvik att lägga allt för stor vikt vid positiva eller negativa signaler i början av samtalet. Gör en grundlig bedömning av alla kompetenser som krävs, undvik att låta dig bländas av en enda faktor. Ha tillräcklig tid och kraft för att skapa en saklig och heltäckande bild av kandidaterna.

#### **O Marknadsför företaget**

Presentera företaget och skapa trygghet genom att berätta om företagets förhållningssätt till resande, balans i livet och möjligheter att kombinera jobb med barn.

## **4. Referenstaging**

### **O Ha samma frågor till alla**

Genomför referenstagingen på ett strukturerat sätt med samma frågor till alla. Ställ sådana frågor som har formulerats med utgångspunkt i kravprofilen.

### **O Red ut mångtydiga begrepp**

Ta reda på vad referenten menar när den använder mångtydiga begrepp, som exempelvis social förmåga och samarbetsförmåga?

## **5. Inför beslut om anställning & uppföljning**

### **O Lyssna på alla i beslutsgruppen**

Om det finns en rekryteringsgrupp, hur går det till när man i denna delger varandra sina uppfattningar om kandidaterna? Tas samtliga synpunkter tillvara av de som varit inblandade under rekryteringsprocessen?

### **O Positiv särbehandling**

Använd positiv särbehandling vid lika eller likartade meriter.

### **O Dra lärdomar**

Följ upp rekryteringsprocessen och dra lärdomar. Är det några som hoppar av? Ta reda på varför. Är det naturliga avhopp eller vad beror det på? Genomför samtal med de som hoppar av för att få värdefull feedback och information om förbättringsområden. Genom att föra statistik över bland annat "drop-off", dvs. när i processen kandidater tappas, kan vi vidta de åtgärder som vi tror ligger bakom. Det kan handla om allt ifrån hur vi formulerar annonser och hur vi ställer frågor till vad vi faktiskt erbjuder i form av till exempel förmåner.