



HR-guide för

JÄMSTÄLLDHETSPERSPEKTIV VID REKRYTERING

Verktyslådan är tänkt att användas som en hjälp för att belysa olika tillvägagångssätt för att prioritera att uppnå en jämnare könsfördelning. Att lyfta jämställdhetsperspektivet till diskussion i varje rekrytering är viktigt och i de diskussionerna kan bland andra följande verktyg användas:

Rekryteringsgruppen

Se över sammansättningen av rekryteringsgruppen och reflektera över påverkan över rekryteringsprocessen.

Potentiella kandidater

I ett tidigt skede bör rekryteringsgruppen undersöka om det finns potentiella kandidater av underrepresenterat kön som kan uppmuntras att söka anställningen.

Kravprofil

Säkerställ att kravprofilen överensstämmer med behovsanalys och kompetensanalys för anställningen. Reflektera över formuleringar som används av slentrian som skulle kunna ha en hämmande effekt för underrepresenterat kön att söka anställningen.

Nätverk

Använd nätverk på ett medvetet sätt för att nå potentiella kandidater. Var uppmärksam på vilka du kontaktar och vad det kan ha för effekter på könsfördelningen bland sökande.

Kompetensutveckling

Undersök möjligheterna till att genom kompetensutveckling av befintliga medarbetare bidra till en jämnare könsfördelning inom olika roller och anställningar.

Rekryteringskanaler

Inventera alternativa sökvägar och annonseringskanaler. Det kan exempelvis vara tidskrifter, sociala medier eller podcasts. Ställ dig frågan om var presumtiva kandidater kan finnas, i vilka nätverk, var i landet eller världen och vid vilka lärosäten.

Schyst kommunikation

Hur vi kommunicerar med ord och bild i en annons påverkar vilka som tilltalas av den. Använd Schyst kommunikation, ett verktyg framtaget av Region Värmland med konkreta exempel och tips: schyst.se/schyst-kommunikation/start/.

- **Ordval** Prova gender decoder för att analysera ordval och text i anställningsprofilen. gender-decoder.katmatfield.com/. Gender decoder är baserat på forskning om könskodade ord och begrepp. Var medveten om att funktionen i sig bygger på antaganden om kvinnligt och manligt kodade ord och att det saknas ett icke-binärt perspektiv.
- **Bild och film** Säkerställ en jämn könsrepresentation vid bild- och filmval vid annonsering.

Jämställt bemötande

Säkerställ ett jämställt bemötande med kandidaterna under hela rekryteringsprocessen. Använd alltid intervjuguiderna samt checklistan för referenstagning - inslaget.kau.se/chefer/personal/rekrytering.

Anställ två

Om den näst bäst rangordnade kandidaten är av underrepresenterat kön, var offensiv och anställ den också. Om den möjligheten finns ange i annonsen att antal platser är 1-2.

Praktik

Om praktiktillfällen finns vid din avdelning eller institution, beakta särskilt praktik kandidater av underrepresenterat kön.