



Handledning

Vid rekrytering, befordran, lönesättning och centrala processer



Myndigheten för
arbetsmiljökunskap

Handledning

Vid rekrytering, befordran, lönesättning och centrala processer.

Här får du praktisk vägledning för att motverka diskriminering och skapa rättvisa villkor inom rekrytering, befordran och lönesättning. Handledningen ger också stöd för att främja inkludering i karriärutveckling, utbildning och beslutsfattande.

En arbetsmiljö fri från diskriminering kräver ett aktivt och systematiskt arbete. Genom medvetna och strukturerade insatser kan du säkerställa att alla medarbetare får lika möjligheter att växa och bidra.

Centrala processer som rekrytering, karriärvägar och lönesättning kan innebära risker för ojämlikhet – men också stora möjligheter att driva positiv förändring genom rätt åtgärder.

Den här handledningen ger dig konkret vägledning inom följande områden:

- Motverka diskriminering i rekrytering
- Motverka diskriminering i befordran
- Motverka diskriminering i lönesättning
- Karriärutveckling och utbildningsmöjligheter
- Beslutsfattande och inflytande

Prova gärna "687 dagar på Mars". Det ger en chans att reflektera över situationer i arbetsmiljön som kan skapa stress för medarbetare med en etnisk bakgrund eller religion som är i minoritet jämfört med den rådande normen.

Motverka diskriminering i rekrytering

Rekryteringsprocessens utformning

Skapa en inkluderande rekryteringsstrategi: Säkerställ att din rekryteringsstrategi är utformad för att attrahera en bred mångfald av kandidater. Detta innebär att granska och justera språkbruket i platsannonser för att undvika stereotyper, samt att använda inkluderande och tillgängliga rekryteringskanaler som når ut till underrepresenterade grupper. Genom att bredda urvalet av kandidater kan du öka sannolikheten för att hitta rätt kandidater utan att omedvetet exkludera potentiellt kvalificerade individer.

Granska och förbättra kravprofiler: Var noga med att de kravprofiler som används i rekryteringsprocessen inte är diskriminerande eller osakligt exkluderande. Detta innebär att kritiskt granska de kriterier som används för att bedöma kandidater, och säkerställa att de är relevanta och nödvändiga för den aktuella rollen. Undvik att inkludera onödiga krav som inte direkt påverkar förmågan att utföra arbetsuppgifterna, då detta kan exkludera kandidater från olika bakgrunder.

Objektiv bedömning och urval

Använd strukturerade intervjuer: Strukturerade intervjuer där samma frågor ställs till alla kandidater hjälper till att säkerställa en rättvis och jämförbar bedömning. Detta minskar risken för att personliga fördomar påverkar urvalsprocessen. Utforma intervjufrågorna i förväg baserat på de specifika kompetenser och färdigheter som behövs för rollen, och betygsätt svaren enligt en fördefinierad skala för att säkerställa att alla kandidater bedöms på samma grunder.

Inkludera mångfald i rekryteringspaneler: Sträva efter att ha en rekryteringspanel som inkluderar personer från olika bakgrunder, kön och åldersgrupper. Detta kan bidra till att motverka omedvetna fördomar och säkerställa en bredare bedömning av kandidaternas kvalifikationer. En varierad panel kan också ge olika perspektiv på kandidaternas svar och beteenden, vilket hjälper till att fatta mer informerade och rättvisa beslut.

Motverka omedvetna fördomar

Utbilda rekryterare och chefer i omedvetna fördomar: Regelbunden utbildning i omedvetna fördomar är avgörande för att motverka diskriminering i rekryteringsprocessen. Dessa utbildningar bör omfatta hur fördomar kan påverka bedömningen av kandidater och ge praktiska verktyg för att identifiera och motverka dessa fördomar. Det kan också vara hjälpsamt att använda verktyg som omedvetna bias-test för att hjälpa rekryterare och chefer att bli medvetna om sina egna fördomar och hur dessa kan påverka deras beslutsfattande.

Använd anonymiserade ansökningsprocesser: Överväg att införa anonymiserade ansökningsprocesser där information som namn, ålder, kön och etnisk bakgrund tas bort från ansökningshandlingarna. Detta hjälper till att säkerställa att bedömningen av

kandidater enbart baseras på deras kvalifikationer och erfarenheter, snarare än deras personliga bakgrund.

Motverka diskriminering i befordran

Objektiva kriterier för befordran

Definiera tydliga och objektiva kriterier för befordran: Se till att kriterierna för befordran är tydliga, mätbara och objektivt baserade på prestationer och färdigheter. Dokumentera och kommunicera dessa kriterier till alla anställda så att de förstår vad som krävs för att bli befordrad. Detta hjälper till att säkerställa att befordringar baseras på merit och inte på subjektiva bedömningar eller favorisering.

Genomför regelbundna och transparenta utvärderingar: Använd regelbundna prestationsutvärderingar som grund för att fatta befordringsbeslut. Dessa utvärderingar bör vara transparenta och inkluderande, och de bör ge medarbetarna möjlighet att diskutera sina karriärmål och utvecklingsbehov. För att säkerställa rättvisa bör dessa utvärderingar utföras av flera personer och om möjligt inkludera input från olika källor, såsom kollegor och underordnade.

Främja mångfald på ledningsnivå

Utveckla program för underrepresenterade grupper: Inför utvecklingsprogram som specifikt syftar till att stödja underrepresenterade grupper inom organisationen att nå ledande positioner. Detta kan inkludera mentorskap, coaching, och utbildningsprogram som är utformade för att bygga de färdigheter och det självförtroende som behövs för att avancera inom företaget. Genom att aktivt investera i dessa program kan organisationen skapa en pipeline av mångfaldiga ledare.

Säkerställ rättvis tillgång till karriärmöjligheter: Granska och säkerställ att alla anställda har lika tillgång till karriärutvecklingsmöjligheter, såsom utbildning, mentorskap och högprofilerade projekt. Detta innebär att aktivt arbeta för att eliminera hinder som kan förhindra vissa grupper från att dra nytta av dessa möjligheter, såsom fördomar eller bristande representation. Skapa en kultur där alla anställda uppmuntras och stöds att sträva efter befordran.

Motverka fördomar i befordringsbeslut

Använd mångfaldsdata för att övervaka befordringar: Samla in och analysera data om befordringar inom organisationen för att identifiera mönster som kan indikera diskriminering eller snedfördelning. Om det finns tecken på att vissa grupper systematiskt förbises för befordran, bör åtgärder vidtas för att adressera dessa obalanser. Data kan också användas för att sätta mål och spåra framsteg i att öka mångfalden på ledningsnivå.

Implementera befordringskommittéer: För att säkerställa rättvisa i befordringsbeslut, överväg att införa befordringskommittéer bestående av en mångfaldig grupp av chefer och ledare. Dessa kommittéer kan fungera som ett kontrollorgan för att granska och godkänna befordringar, vilket minskar risken för att beslut baseras på en enskild chefs bedömning. Kommittéerna kan också bidra med olika perspektiv och insikter, vilket leder till mer balanserade och rättvisa beslut.

Motverka diskriminering i lönesättning

Transparenta och rättvisa lönekriterier

Implementera transparenta lönekriterier: Se till att lönekriterierna är tydliga, rättvisa och baserade på objektiva faktorer som erfarenhet, kompetens och arbetsuppgifter.

Dokumentera dessa kriterier och gör dem tillgängliga för alla anställda så att de förstår hur deras lön bestäms och vad som krävs för att få en löneökning. Genom att ha transparenta och objektiva lönekriterier kan organisationen minska risken för diskriminering och främja rättvisa.

Regelbundna löneöversyner: Genomför regelbundna översyner av lönestrukturen inom organisationen för att säkerställa att den är rättvis och att det inte finns några ojämlikheter baserade på kön, etnicitet, religion eller andra diskrimineringsgrunder. Dessa översyner bör innefatta jämförelser mellan olika grupper av anställda för att identifiera eventuella löneklyftor, samt att vidta åtgärder för att korrigera dessa om de upptäcks.

Erbjud lika löneutvecklingsmöjligheter: Säkerställ att alla anställda har lika möjlighet att förbättra sina löner genom utbildning och kompetensutveckling. Detta inkluderar att erbjuda och uppmuntra deltagande i utbildningsprogram, certifieringar och andra utvecklingsmöjligheter som kan leda till löneökningar. Se till att dessa möjligheter kommuniceras tydligt till alla medarbetare och att ingen grupp förbises.

Lönekartläggningar och rättelse av löneklyftor

Genomför regelbundna lönekartläggningar: Utför regelbundna lönekartläggningar för att identifiera och åtgärda eventuella löneklyftor mellan olika grupper av anställda. Dessa kartläggningar bör analysera lönedata ur ett mångfaldsperspektiv, och jämföra löner mellan olika kön, etniska grupper, åldersgrupper och andra relevanta kategorier. Resultaten bör användas för att identifiera och korrigera ojämlikheter, samt för att informera om framtida lönesättningspolicier.

Rättelse av ojämlikheter: Om lönekartläggningen visar att det finns orättvisa löneklyftor, bör organisationen vidta omedelbara åtgärder för att rätta till dessa. Detta kan innebära att justera lönerna för underbetalda grupper eller att införa nya lönesättningsrutiner som säkerställer rättvisa. Se till att dessa förändringar genomförs på ett transparent sätt och att de kommuniceras tydligt till de anställda.

Karriärutveckling och utbildningsmöjligheter

Utbildning och mentorskap

Säkerställ rättvisa i utbildningsmöjligheter: Granska organisationens tilldelning av utbildnings- och utvecklingsmöjligheter för att säkerställa att alla anställda har lika tillgång till dessa resurser. Detta innebär att övervaka deltagandet i interna och externa utbildningar, samt att säkerställa att urvalet till dessa program inte är snedvridet till förmån för vissa grupper. Uppmuntra anställda från alla bakgrunder att delta i utbildningar och kompetensutvecklingsprogram som kan förbättra deras karriärmöjligheter.

Mentorskap: Inför formella mentorskap inom organisationen för att stödja karriärutvecklingen för underrepresenterade grupper. Mentorerna kan spela en avgörande roll i att ge råd, öppna dörrar och

främja tillväxt för dessa individer inom organisationen. Se till att mentorskap är tillgängligt för alla anställda och att de tilldelas på ett rättvist sätt.

Beslutsfattande och inflytande

Mångfald av perspektiv

Inkludera mångfald i beslutsfattande: Säkerställ att beslutsfattande grupper och kommittéer inom organisationen representerar en mångfald av perspektiv och erfarenheter.

Detta innebär att aktivt inkludera individer från olika bakgrunder i viktiga beslutsprocesser, så att alla röster blir hörda och inga grupper systematiskt exkluderas. Mångfald i beslutsfattandet kan också bidra till bättre och mer innovativa beslut.

Inflytande och delaktighet: Skapa strukturer som säkerställer att alla medarbetare har möjlighet att påverka beslut som rör deras arbete och arbetsmiljö. Detta kan inkludera regelbundna möten, arbetsgrupper eller omröstningar där alla kan delta.

Genom att ge alla medarbetare en röst i beslutsprocesser, kan organisationen bättre säkerställa att beslut reflekterar en bredd av perspektiv och att de är rättvisa och inkluderande.