

# Minska risken för diskriminering vid rekrytering

ETT HALVDAGSSEMINARIUM

**Allt fler använder sig av kompetensbaserad rekrytering för att säkerställa att kompetenserna, och inget annat, ska styra urvalet. Det är en viktig del i arbetet mot diskriminering. Trots det finns det fortfarande risker för diskriminering under alla faser av rekryteringsprocessen. Oreflekterade handlingar, vanemässiga arbetssätt och rekryterarens egna föreställningar riskerar att reproducera den befintliga ordningen. För att bemästra situationen krävs medvetenhet och kunskaper. Det handlar kort sagt om att lägga ned den tid som behövs på förberedelserna, tänka igenom genomförandet och granska sin egen roll i processen.**

På uppdrag av Diskrimineringsombudsmannen har Patrik Edgren på uppdrag av DO gått igenom all den svenskspråkiga och engelskspråkiga forskning som finns i världen för att ta reda på vilka metoder som rekryterare kan använda sig av för att minska riskerna för diskriminering. Det är de metoderna som deltagarna lär sig använda vid detta seminarium.

Under seminariet går vi igenom följande moment:

- Därför händer det att vi människor diskriminerar andra.
- Så kan vi hindra oss själva från att diskriminera.
- Det alla rekryterare bör veta om diskriminering.
- Rekryteringsgruppens arbete.
- Kravprofilens utformning ur ett diskrimineringsperspektiv.
- Ansökningsförfarandet.
- Olika sätt att bredda sökcirkeln för att hitta de mest kompetenta kandidaterna.
- Definitionen av kompetenser och deras betydelse.
- Olika sätt att undvika de vanliga fallgroparna under intervjun.
- Positiv särbehandling, en tillåten form av diskriminering
- Så kan mer genomtänkta anställningsbeslut fattas.
- Viktiga strategier, utöver själva rekryteringsprocessen, för att lyckas i arbetet med kvantitativ och kvalitativ jämställdhet.

## Målgrupp och syfte

Seminariet riktar sig till de som i sitt dagliga arbete arbetar med rekrytering. Vi fokuserar på HUR:et. Under dagen får rekryterarna lära sig konkreta, enkla och praktiska tips om hur arbetet som rekryterare kan utvecklas.

Att låta organisationens rekryterare delta är ett sätt att uppfylla diskrimineringslagens krav på arbetsgivaren att undersöka risker och hinder inom området rekrytering.

Mycket av samtalen utgår från rekryterarnas egna upplevelser. Erfarenhetsutbytet mellan deltagarna är ett viktigt moment. Vi diskuterar förslag till lösningar för att komma till rätta med de problematiker som deltagarna själva lyfter.

## Seminarieledare



Jag heter Patrik Edgren och började arbeta med frågor som rör jämställdhet, arbetsmiljö och inkludering för Lärarförbundet 2004. Sedan dess har jag tillägnat mig erfarenheter om hur olika arbetsgivare arbetar med att implementera ett förebyggande arbete mot diskriminering och främjande lika rättigheter och möjligheter. Jag har coachat organisationer i deras arbete med jämställdhets- och mångfaldsfrågor för Jämställdhetsombudsmannens och Diskrimineringsombudsmannens räkning sedan 2006.

Under ett antal år tillsynsgranskade jag arbetsgivares och utbildningsanordnares arbete. Med tiden kom jag att tillägna mig all den juridik som rör enskild diskriminering och området aktiva åtgärder.

Jag har skrivit handboken *Hundra möjligheter att rekrytera utan att diskriminera*. Snart publiceras mitt bokmanus *Den jämlika arbetsplatsen – en handbok i arbetet med aktiva åtgärder*.

2021-2022 arbetade jag för Försvarmaktens högkvarter med särskilt fokus på att öka antalet kvinnor i organisationen och motverka diskriminering.

2018-2020 arbetar jag med ÅF-koncernen för att utveckla deras rekryteringsprocesser och öka antalet kvinnor i organisationen.

2012-2017 ansvarade jag för kunskapsutvecklingen i ett nätverk av jämställdhets- och likabehandlingsexperter från 32 av Sveriges lärosäten.

Under tre år har jag varit drivande i ESF-fondens arbetsutskott i syfte att öka arbetet för jämställdhet i organisationens arbete. Jag har representerat DO i jämställdhetsministerns jämställdhetsråd mellan åren 2014 - 2017.

Jag har för Diskriminerings-ombudsmannens räkning utvecklat en metod för att antidiskriminera organisationer, dvs kvalitetssäkra bemötandet av kunder utifrån sju diskrimineringsgrunder.

### **Patrik Edgren**

Jämlikhetsstrateg | [patrik.edgren@equalrelations.se](mailto:patrik.edgren@equalrelations.se) | Mobilnummer 0720 - 034 294

EQUALRELATIONS