

Mångfald i praktiken –handbok för verksamhetsutveckling,

Gabriella Fägerlind, Liber, 2012.



1. Mångfald och mångfaldsarbete

Begreppet mångfald
Diskrimineringslagen anger minimikrav
Begreppen – i lagen och arbetslivet
Jämställdhet, mångfald och intersektionalitet
Mångfaldsarbete – vad omfattar det?

2. Varför satsa på mångfald?

Kompetensförsörjning
Kunder, medborgare, brukare, medlemmar
Kreativitet, kvalitet och effektivitet
Samhället, ägare m.m
Ta reda på ”varför” – checklista
Forskning om mångfald i arbetslivet

3. Ledare och ledarskap

Högsta ledningens roll
Chefens förväntningar påverkar resultatet
Förväntningar påverkar hur chefen leder
Hur når man det "tredje synsättet"?
Kunskap och medvetenhet
Att leda och fördela arbetet

4. En inkluderande arbetsplats

Organisationskulturens tre nivåer
Chefer och ledares roll som kulturskapare
Gruppens förväntningar påverkar resultatet
Vad utmärker en inkluderande kultur?
Skapa en inkluderande kultur
En tillgänglig arbetsmiljö för alla
Trakasserier och kränkande särbehandling

5. Rekryteringsprocessen

Sätt samman en rekryteringsgrupp
Gör upp med era mentala bilder
Dokumentera alla steg i processen
Ta fram en arbetsbeskrivning
Kravprofilen
Vilka har den kompetens ni söker?
Att utforma annonsen
Analysera era rekryteringskanaler
Urval bland ansökningar
Att tänka på i intervjusituationen
Innehåll i intervjun
Mångfaldssäkrade tester
Ta referenser
Anställningsbeslutet

Lön och andra anställningsvillkor
Inkluderande introduktion
Att införa en reviderad rekryteringsprocess

6. Karriär och utveckling

Vad innebär det att utveckla intern rekrytering?
Individen gör inte karriär själv
Position och förebilder
Hinder för avancemang
Bedöma prestationer och ge feedback – fallgropar
Mångfald i pipeline
Olika karriärtidtabeller
Uppföljning: tänk efter före
Mentorskap och coaching för fler
Checklista – för att mångfaldssäkra den interna rekryteringen

7. Mångfaldsarbete – vem gör vad?

Jämställdhet och mångfald – eller både och?
Utse en mångfaldsansvarig?
Dömt att misslyckas utan stöd "ovanifrån"
Arbetsgrupper för mångfald
Fallgropar

8. Kartläggning och uppföljning

Kvantitativ och kvalitativ data
Vad ni kan mäta och kartlägga
Enkäter och intervjuer
Andra metoder för att följa upp

9. Mångfaldspolicy och mångfaldsplan

Mångfaldspolicy
Jämställdhets- och mångfaldsplan
Vad kan en plan innehålla?

10. Några avslutande ord

Bilaga 1. Diskrimineringslagstiftningen

Diskrimineringsgrunder
Skydd i arbetslivet
Diskrimineringsförbud
Skyldigheter och rättigheter
Aktiva åtgärder