

## Rekryteringspolicy MÄN

Beslutad av styrelsen: 191005

MÄNs vision, den feministiska och anti-rasistiska värdegrunden och vår förståelse av makt som intersektionell ska genomsyra alla delar av verksamheten genom strategier, styrdokument, metoder, samarbeten och interna processer. Här beskrivs de synsätt, mål och utgångspunkter som ska präglare rekryteringsprocessen på MÄN.

MÄN strävar efter att vara en angelägen, aktuell och relevant organisation. Vi vill vara pådrivande för att utveckla vårt fält och vi ska även fortsättningsvis vara en ledande aktör och kunskapsbärare inom området män, maskulinitet och våld. Vi ser varje rekryteringstillfälle som en möjlighet för organisationen att reflektera och utvecklas för att fortsatt kunna vara en angelägen organisation

### Rekryteringsmål

Vi vill ha kompetenta och engagerade medarbetare som bär organisationens värderingar och bidrar till MÄNs övergripande mål. Vi vill också

- Ha en stor bredd av relevanta erfarenheter och kompetenser i personalgruppen
- behålla den personal som vi har, samt skapa möjligheter för utveckling och rörlighet inom organisationen
- Att vår rekryteringsprocess vara kompetensbaserad, tydlig och icke-diskriminerande

### Ansvar

Beslut om rekrytering fattas av berörd teamchef eller verksamhetschef. Vid varje rekrytering ska en chef leda och ta ansvar för hela processen. Chefen är också ansvarig för att denna rekryteringspolicy efterlevs. Alla som ingår i ett rekryteringsteam är skyldiga att anmäla risk för jäv. Ingen ska fatta rekryteringsbeslut om nära vänner, partners eller familjemedlemmar.

### Utgångspunkter

#### Ett kompetensbaserat förhållningssätt

På MÄN förstår vi kompetensbaserad rekrytering som ett förhållningssätt och konkreta verktyg som hjälper de som rekryterar att säkra en tydlighet och röd tråd i alla led och för att ställa rätt typ av frågor till sig själva och den som rekryteras för att få fram det vi egentligen vill veta något om. Framför allt är det viktigt att vi gemensamt arbetar fram en kompetensprofil för tjänsten, att de centrala kompetenskraven speglas i annonsen och att vi ställer bra intervjufrågor som fångar de kompetenser vi letar efter. På detta sätt kan vi få en rekryteringsprocess som är mer transparent och icke-diskriminerande.

#### Kompetenser och erfarenheter kopplade till vår värdegrund

MÄN arbetar strukturerat med kompetensplanering i relation till organisationens vision och strategier och med hänsyn till arbetsgruppen som helhet. Utifrån organisationens värdegrund och fokus är vissa kompetenser särskilt viktiga när vi rekryterar. En grundbult i vårt arbete är att leva de förändringar som vi vill se i samhället. Därför värdesätter vi förmågan och viljan till självreflektion. Vi

värdesätter också erfarenheter från att ha arbetat feministiskt inom olika maktkritiska rörelser. MÄN ser levda erfarenheter av förtryck och marginalisering som kompetenser som ska vara viktiga delar av en tjänsts kravprofil.

Då MÄN arbetar specifikt med maskulinitetsnormer och frågan om att aktivera män i arbetet för förändring, bör minst hälften av personalstyrkan utgöras av personer som identifierar sig som män.

#### Bredd av erfarenheter och kunskaper

MÄN strävar efter en så stor bredd av relevanta erfarenheter och kompetenser i personalgruppen som möjligt. Det innebär att vi behöver rekrytera medvetet och delvis utanför vår närmaste krets av aktivister, sympatisörer och samarbetspartners.

För att uppnå detta krävs att vi kontinuerligt arbetar för att bredda våra nätverk inom exempelvis aktivistvärlden, forskarvärlden och förenings-Sverige. Detta ska göras strukturerat och strategiskt bland annat genom vår kommunikation, samarbeten och närvaro i, för organisationen, nya sammanhang samt genom gedigna rekryteringsprocesser.

#### Förankring

Inom MÄN värdesätter vi möjligheterna till samråd och dialog med medarbetare. Detsamma gäller i rekryteringsprocesser, där vi strävar efter att involvera berörda medarbetare särskilt i processens tidiga stadier där vi identifierar behov och utvecklar kravprofiler för de tjänster som ska tillsättas. I analys- och urvalsfaserna ansvarar chefen för att involvera minst en ytterligare person i processen.

#### Bemötande

Oavsett sammanhang ska sökande kunna förvänta sig ett respektfullt bemötande av representanter för MÄN. Vi ser de människor vi möter i olika rekryteringsprocesser som potentiella framtida kollegor, medlemmar och samarbetspartners. Därför är det särskilt viktigt att alla sökande bemöts med nyfikenhet och respekt. Misstanke om diskriminering och kränkande särbehandling ska utredas.

#### Tydlig rekryteringsprocess

Den som söker arbete hos MÄN ska informeras om den aktuella rekryteringsprocessens olika steg och på vilka grunder urval av kandidater sker. Det ska tydligt framgå vilken kravprofil som ligger till grund för urval och beslut. Sökande ska få information om hur rekryteringsprocessen fortskrider och vi ska i möjligaste mån ge återkoppling till bortvalda sökande i de fall då detta begärs.

#### Vi främjar intern rörlighet

Inom MÄN ser vi generellt positivt på intern rörlighet och internrekrytering. Konkret betyder det bland annat att vi, när det är möjligt, har befintliga medarbetare i åtanke när vi planerar ny verksamhet och bygger kompetens för rörlighet i organisationen.