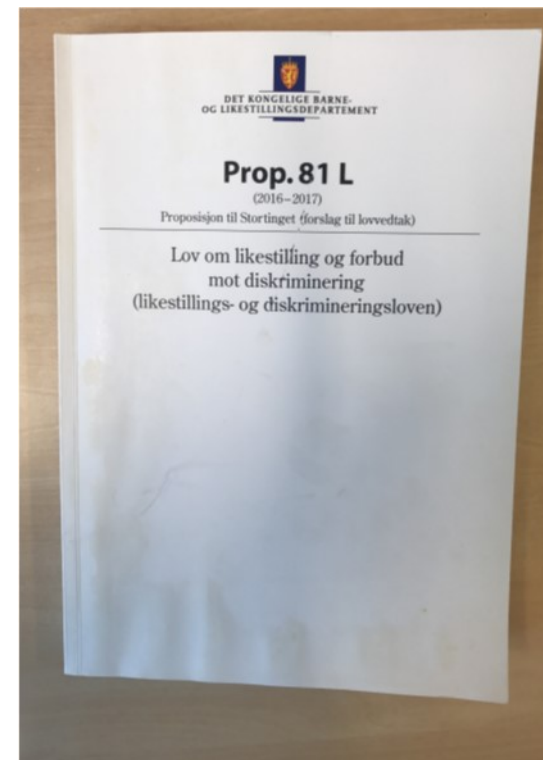
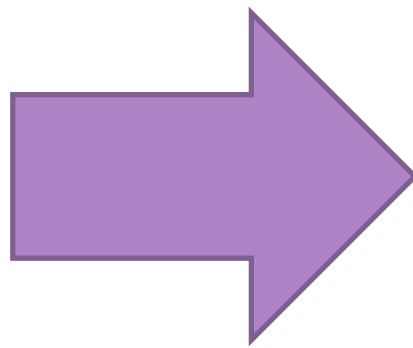
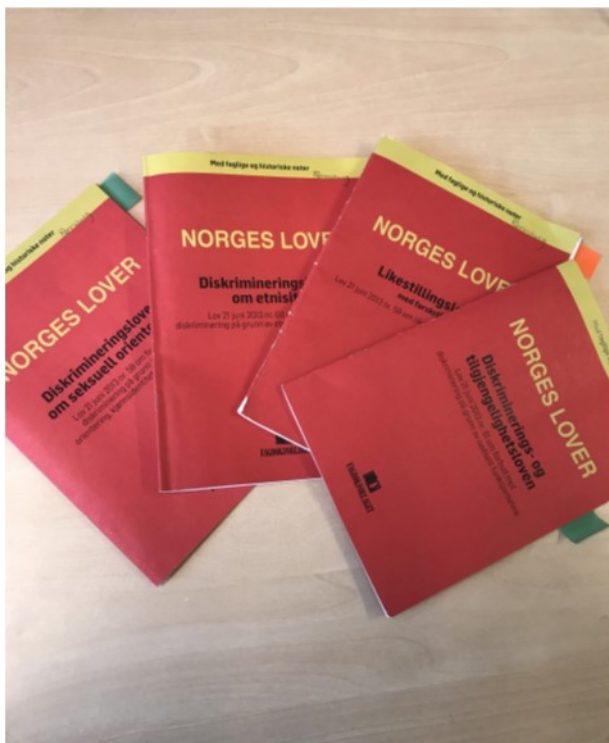




God rekruttering er likestilt rekruttering



Fra fire lover til én felles likestillings- og diskrimineringslov





Arbeidsgivere må ikke i ansettelsesprosessen, herunder under intervju eller på annen måte, innhente opplysninger om en søkers

- a) graviditet, adopsjon eller planer om å få barn**
- b) religion eller livssyn**
- c) etnisitet**
- d) funksjonsnedsettelse**
- e) seksuelle orientering, kjønnsidentitet eller kjønnsuttrykk.**

Innhenting av opplysninger om etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse og samlivsform er likevel tillatt hvis opplysningene har avgjørende betydning for utøvelsen av arbeidet eller yrket.

Innhenting av opplysninger om søkerens samlivsform, religion eller livssyn er tillatt hvis virksomheten har som formål å fremme bestemte livssyn eller religiøse syn, og arbeidstakers stilling vil ha betydning for å gjennomføre formålet. Dersom slike opplysninger vil bli krevet, må dette oppgis i utlysningen av stillingen.

Likestillings- og diskrimineringsloven § 30



Arbeidsgivers plikt til å arbeide for likestilling



Alle arbeidsgivere skal, innenfor sin virksomhet, arbeide aktivt, målrettet og planmessig for å fremme likestilling og hindre diskriminering på grunn av kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel og adopsjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk. Arbeidet skal blant annet omfatte **rekruttering**, lønns- og arbeidsvilkår, forfremmelse, utviklingsmuligheter, tilrettelegging, mulighet for å kombinere arbeid og familieliv og forebygging av trakassering.

Likestillings-
diskrimineringsloven § 26



Arbeidsgivers plikt til å arbeide for likestilling



I alle offentlige virksomheter, uavhengig av størrelse, og i private virksomheter som jevnlig sysselsetter mer enn 50 ansatte, skal arbeidsgiver innenfor sin virksomhet

- a) Undersøke om det finnes risiko for diskriminering eller andre hindre for likestilling
- b) Analysere årsakene til identifiserte risikoer,
- c) Iverksette tiltak som er egnet til å motvirke diskriminering, og bidra til økt likestilling og mangfold i virksomheten og
- d) Vurdere resultater av arbeidet etter bokstav a til c.

Arbeidet som nevnt i andre ledd skal skje fortløpende og i samarbeid med de ansattes representanter.

Likestillings-
diskrimineringsloven § 26



Systematisk likestillingsarbeid

