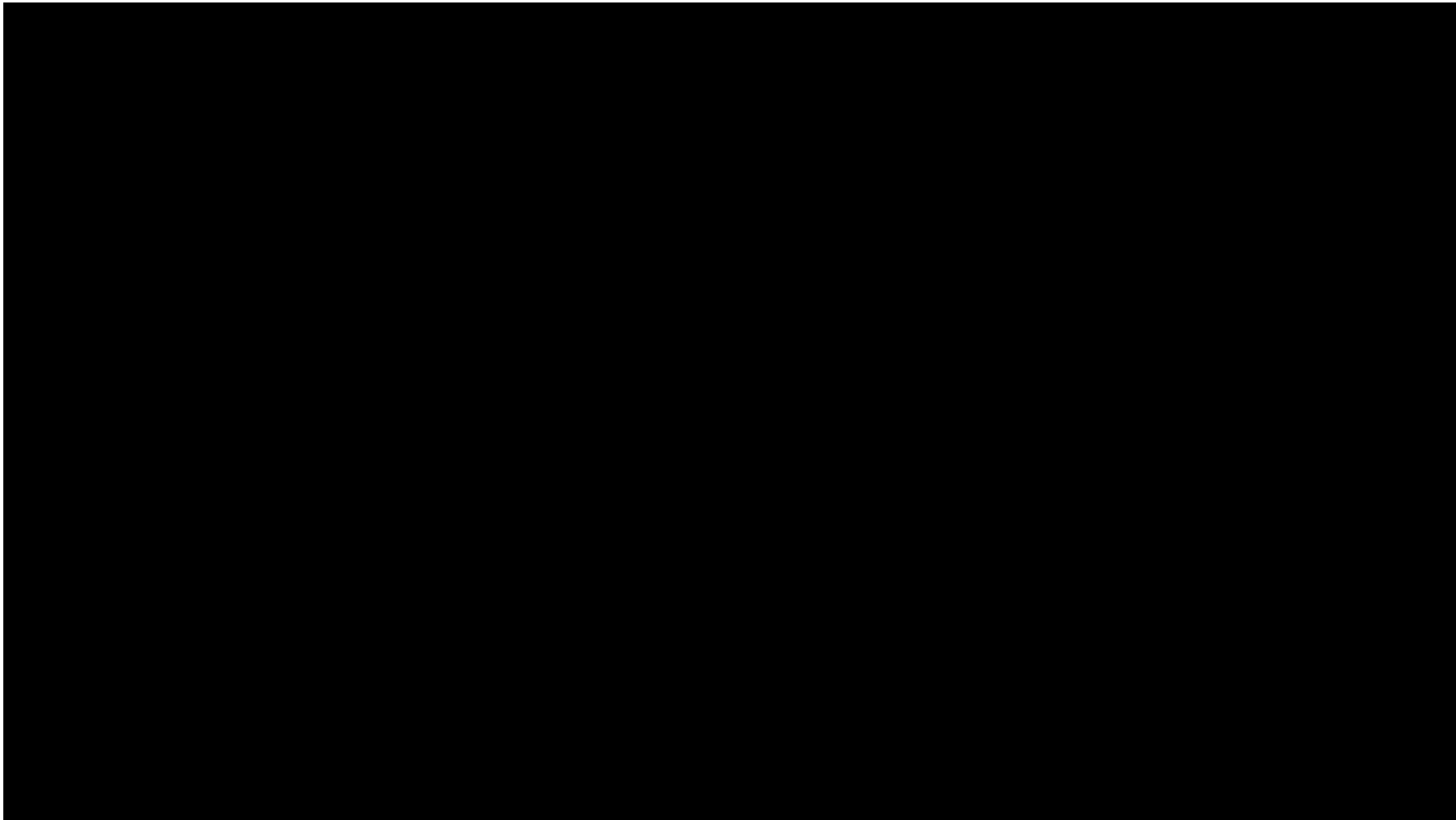




Likestilt rekruttering er god rekruttering





Som tillitsvalgt har du et ansvar

- For å følge med sånn at ingen diskrimineres
- Bidra til likestilt rekrutteringsprosess

Likestillings- og diskrimineringsloven skiller ikke mellom arbeidssøkere og arbeidstakere i rekrutteringsprosessen.

Med likestilling menes likeverd, like muligheter og like rettigheter. Likestilling forutsetter tilgjengelighet og tilrettelegging.



Loven skal bidra til å bygge ned samfunnsskapte funksjonshemmende barrierer, og hindre at nye skapes

Likestilt rekruttering

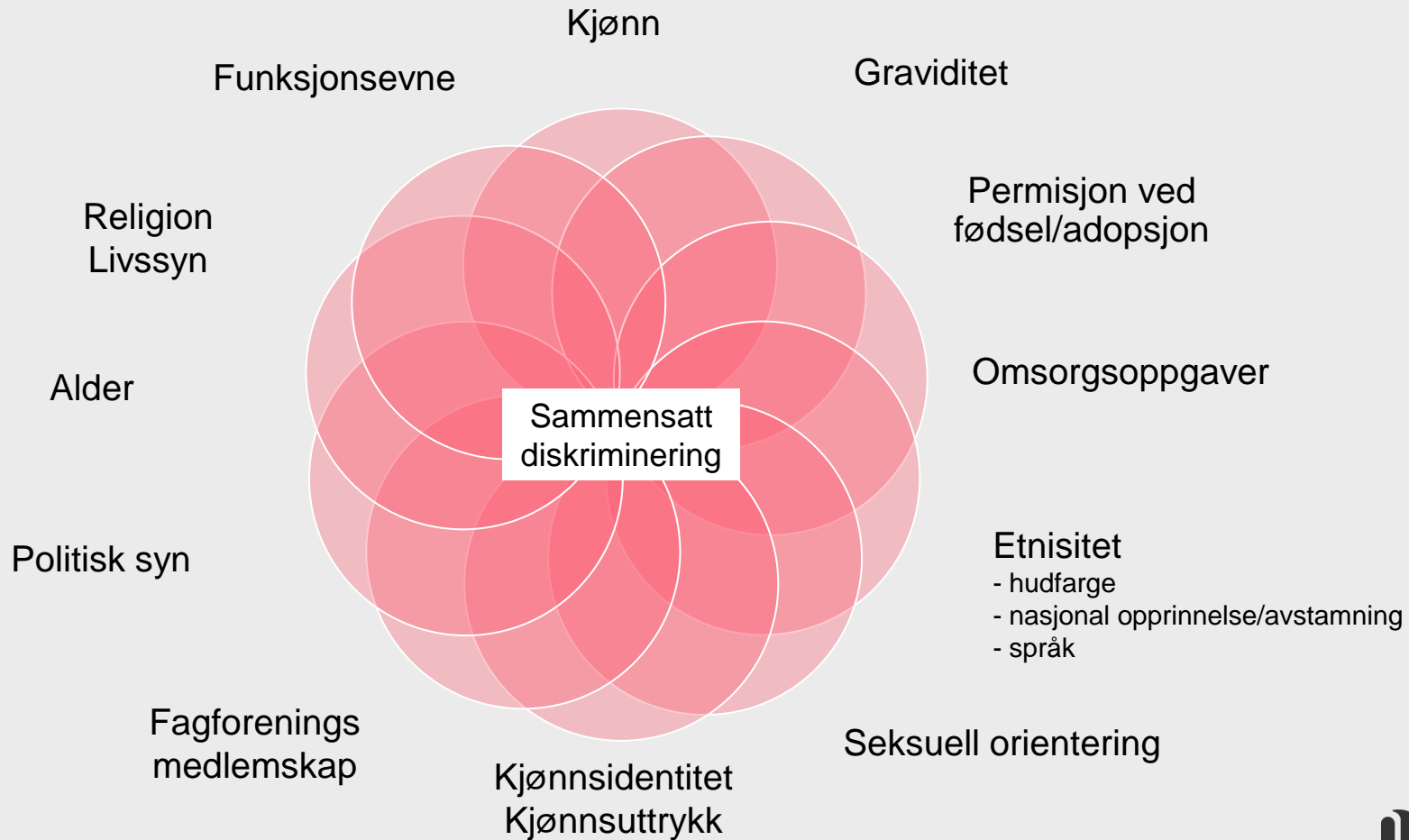


Likestilt rekruttering



Diskriminering = **Usaklig** forskjellsbehandling
knyttet til et eller flere
diskrimineringsgrunnlag





Ble fortalt om «negerarbeid» i intervju: – Ikke diskriminering

Wahid Shah ber likevel folk stå sammen i kampen mot diskriminering og rasisme.



FOTO: ERLEND DALHAUG DAAE / NRK



Fouad Acharki
Journalist



Silja Björklund Einarsdóttir
Journalist

Publisert 19. apr. kl. 12:35
Oppdatert 19. apr. kl. 15:44



Unntaksadgang

**Forskjellsbehandling kan
være tillatt hvis den:**

- Ivaretar et saklig formål
- Er nødvendig for å oppnå formålet
- Ikke er et uforholdsmessig inngrep overfor den som forskjellsbehandles
- **I arbeidsliv: tilleggsvilkår – er egenskapen avgjørende for arbeidet?**



Spørreforbud

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.



«Hun spurte om cv-en min, arbeidserfaring og så videre. Men så begynte den merkelige delen»

Atieh Tabeshian (27) reagerer sterkt på det hun mener er ulovlige spørsmål om religion på jobbintervju



Tror du alle grunnlagene møter like mye motstand eller stigma?

Gå til menti.com | og bruk koden 8377 6692



Hvem må dere særlig være obs på?

Gå til menti.com | og bruk koden 8377 6692



Likestilt rekruttering



En rekrutteringsprosess a-å



Når tror du diskriminering skjer?

Gå til menti.com | og bruk koden 8377 6692



Vet vi noe om når?

- Mye diskriminering skjer ved utvalg og innkalling til intervju.
 - studier.
- Ved hvert beslutningspunkt.
 - logisk.
- Kanskje skjer det mest ved utvalg og innkalling, og ved siste beslutningspunkt.
 - Utsagn fra rekrutteringsbransjen.

Anbefalinger for en god rekrutteringsprosess

1. Gjør en jobbanalyse basert på reelle behov
2. Lag stillingsannonser som ikke ekskluderer
3. Plukk ut kandidater fordomsfritt
4. Mål kvalifikasjoner på en fornuftig måte
5. Sørg for tilrettelegging ved behov



Anbefalinger for en god rekrutteringsprosess

1. **Gjør en jobbanalyse basert på reelle behov**
2. Lag stillingsannonser som ikke ekskluderer
3. Plukk ut kandidater fordomsfritt
4. Mål kvalifikasjoner på en fornuftig måte
5. Sørg for tilrettelegging ved behov



Jobbanalyse

- Hva trenger vi?
- Hva må den som skal gjøre det kunne?
- Hvordan kan vi måle dette hos søker/kandidat?
- Tenk heller på «hva stillingen krever» enn «hva vi vil ha».

Anbefalinger for en god rekrutteringsprosess

1. Gjør en jobbanalyse basert på reelle behov
2. Lag stillingsannonser som ikke ekskluderer
- 3. Plukk ut kandidater fordomsfritt**
- 4. Mål kvalifikasjoner på en fornuftig måte**
5. Sørg for tilrettelegging ved behov



Like barn liker best? Similarity bias





VELGES BORT: Å oppgi at du er rullestolbruker halverer sjansen for å komme til jobbintervju, selv i yrker der rullestolen ikke har noen praktisk betydning. Foto: LightFieldStudios/Stock

ARBEIDSLIV

Arbeidsgivere velger bort jobbsøkere i rullestol

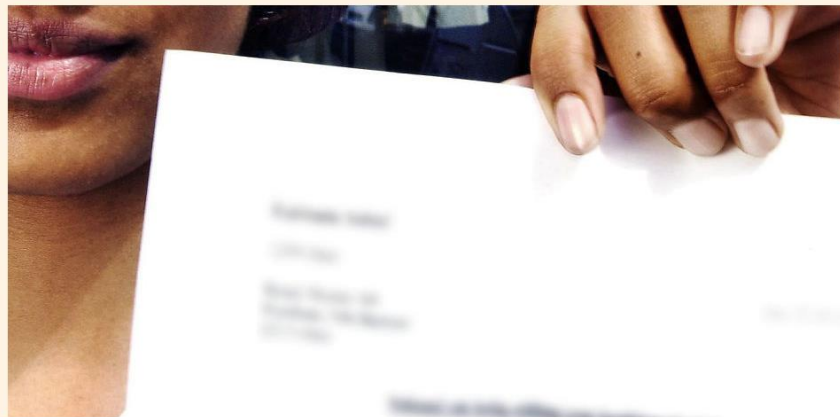
Arbeidsgivere vil ikke ha jobbsøkere som sitter i rullestol, viser ny studie. Ikke nevnt rullestolen hvis du søker jobb, advarer rådgiver i Funksjonshemmedes Fellesorganisasjon.

50% mindre sjanse for intervju

Diskrimineringsgrunnlag? Ja:
funksjonsnedsettelse
(Bjørnshagen/Ugreninov OsloMet)

Ditt navn er avgjørende for jobbintervju

Ny forskning viser at Ida Johansen har større sannsynlighet for å bli innkalt på jobbintervju enn Saera Rashid.



25% mindre sjanse for intervju

Diskrimineringsgrunnlag? Ja: etnisitet
(Rogstad/Midtbøen FAFO)



Arbeidsgivere unngår arbeidssøkere som er aktivt kristne i nesten like stor grad som dem med muslimsk bakgrunn. (Illustrasjon: Thoranin Nokyoo / Shutterstock / NTB scanpix).

Norske bedrifter velger bort religiøse jobbsøkere

Er du åpen om religiøs tilhørighet i jobbsøknaden, reduserer du sjansen for å få jobb. Det gjelder enten du er muslim eller kristen, ifølge en ny doktorgrad.

Akseptert at vi har ubevisste fordommer

- Folk har ubevisste fordommer.
- Det er alltid folk med i en rekrutteringsprosess.
- Fordommene henger sammen med hvilke grupper som har et vern mot diskriminering.
- Da må vi finne egnede tiltak.



Noen verktøy som kan påvirke positivt

- Jobb med holdninger, fordommer, kultur
- Anonymisering
- Kun CV
- Innkalle minst så og så mange til intervju
- Strukturerte intervju
- Testing / Caseoppgaver
- Flere intervjuere
- Tillitsvalgte inn i intervjuene
- Flere verktøy sammen



Anbefalinger for en god rekrutteringsprosess

1. Gjør en jobbanalyse basert på reelle behov
2. Lag stillingsannonser som ikke ekskluderer
3. Plukk ut kandidater fordomsfritt
- 4. Mål kvalifikasjoner på en fornuftig måte**
5. Sørg for tilrettelegging ved behov



Scoringsskjema

Kandidat	A	B	C	D	Vekt %	Forklaring	Metode
Utdanning	1	1	1	0	0	ja/nei	Papirer
Relevans arbeid	1	2	2	3	20	0: nei - 3: meget relevant	Papirer, intervju, referanseintervju
Prosjektledelse	1	3	2	3	20	0: ingen kunnskap - 3: meget gode kunnskaper	Case, intervju
Offentlig sektor	1	1	0	1	10	0: nei, 1: ja	Intervju, papirer
Sertifisering	1	1	0	0	5	0: nei, 1: ja	Papirer, intervju
Interesse teknologi	2	1	1	3	5	0: ingen interesse - 3: stor interesse	Intervju
Kommunikasjon	2	1	0	2	10	...	Intervju, referanseintervju
Relasjoner	2	2	1	2	10		Intervju, referanseintervju
Selvstendighet	1	2	1	2	10		Intervju, referanseintervju, case
Magefølelse	1	2	1	2	10		
SUM	1,25	1,9	1,15	2,25			

Anbefalinger for en god rekrutteringsprosess

1. Gjør en jobbanalyse basert på reelle behov
2. Lag stillingsannonser som ikke ekskluderer
3. Plukk ut kandidater fordomsfritt
4. Mål kvalifikasjoner på en fornuftig måte
5. **Sørg for tilrettelegging ved behov**



Krav til arbeidsgiver (Idl § 22)

- Sette seg inn i diagnosen/tilstanden
- Hente inn kompetanse ved behov
- Tilby egnet tilrettelegging
 - Grense: Uforholdsmessighet (umulig/alt for dyrt)
- F.eks trenger verktøy for å jobbe, trenger eget kontor, fleksibel arbeidstid, redusert arbeidsevne 70%.

Kort sjekklister tilrettelegging

- Vær forberedt
- Be om hjelp
- Forsøk i så stor grad som mulig å unngå spørsmål om tilrettelegging før ansettelse

Likestilt rekruttering



Dere skal ikke lure på hva disse trenger



Hva er tillat?

- For å utføre jobben er det helt nødvendig å være ...
 - Unntaksregel. Saklig forskjellsbehandling. Strengt.
- For at vi skal oppfylle vår rolle, trenger vi ulik kompetanse og bakgrunn.
- Vi har barn med ulike bakgrunner så det er en fordel om du har unik erfaring på grunn av din bakgrunn.
- Siden jobben handler om ... vil det være en fordel om du har/er...
- F.eks - Hva slags pedagogisk rolle? – Hjelpemidler? - Integrering?



Likestilt rekruttering



Hindre diskriminering og fremme likestilling

- Ikke diskriminerer – jf. §§
- Fremme likestilling gjennom:
- God og likestilt rekruttering
 - Jobbanalyse, utlysning, utvelgelse, intervjuer, måling og tilrettelegging
- Finn ut hvordan og når ulikhet kan være en styrke, eller i hvert fall er nøytralt.

Vi hjelper deg

Gratis juridisk veiledning

Finn oss på nett: www.ldo.no

Ring oss: 23 15 73 00

E-post: post@ldo.no