

## Fra paragraf til praksis

Målet med kurset er å gi deltakerne en oversikt over bakgrunnen for diskrimineringslovverket, og de viktigste virkemidlene for å jobbe for likestilling og mot diskriminering. Vi vil bruke caser fra aktuelle og prinsipielt viktige saker for å gå gjennom rettstilstanden.

Kurset setter diskrimineringslovverket inn i en helhetlig arbeidsrettslig ramme, og fokuserer på de områdene hvor diskrimineringslovverket gir den sterkeste reguleringen av arbeidsgivers plikter og ansattes rettigheter.

### **Kurset inneholder inneholder:**

Gjennomgang av diskrimineringsvurderingen

Beskrivelse av rettstilstanden med case fra aktuelle problemstillinger

Informasjon om Diskrimineringsnemnda som håndhever diskrimineringslovverket

### **Læringsmål**

Overordnet kjennskap til likestillings- og diskrimineringsloven

Å kunne gjøre en diskrimineringsvurdering

Kunnskap om aktuelle problemstillinger som gjelder diskriminering og hvordan disse løses i praksis

## **Aktivitets- og redegjøringsplikten for arbeidsgivere**

### **Kort om kurset**

Aktivitets- og redegjøringsplikten i likestillings- og diskrimineringsloven ble styrket ved lovendring som trådte i kraft 1. januar 2020.

Aktivitetsplikten innebærer at arbeidsgivere med over 50 ansatte (eller 20 ansatte hvis en av arbeidslivets parter ønsker det) skal jobbe etter en konkret arbeidsmetode for å fremme likestilling og hindre diskriminering. Dette gjelder for alle diskrimineringsgrunnlag; kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel eller adopsjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk.

Redegjøringsplikten innebærer at det skal redegjøres for den faktiske tilstanden når det gjelder kjønnslikestilling i virksomheten. I tillegg skal arbeidsgivere redegjøre for hva de gjør for å oppfylle aktivitetsplikten.

### **Kurset inneholder**

En bevisstgjøring av hvorfor det er viktig å jobbe systematisk med å fremme likestilling

En innføring i aktivitets- og redegjørelsesplikten etter Ligestillings- og diskrimineringslovens §§ 26 bokstav a og b

Aktuelle problemstillinger som oppstår ved ansettelse, kombinasjon av arbeid og omsorg, og i tilrettelegging.

Refleksjonsøvelser og erfaringsdeling

Praktiske tips til god og effektiv arbeidsmetodikk

LDOs rolle i veilednings- og oppfølgingsarbeidet

### **Læringsmål**

God kunnskap om lovpålagte forpliktelser

God forståelse av arbeidsmetodikken som er skissert i loven

Tips til verktøy og metoder for å drive et effektivt likestillingsarbeid på arbeidsplassen

Motivasjon til å igangsette arbeidet

## **God rekruttering er likestilt rekruttering**

Hvordan avdekke svikt?

Likeverdig tilgang til arbeid er viktig for alle grupper i samfunnet. God rekruttering er rekruttering hvor det settes riktige og saklige kvalifikasjonskrav til en stilling. Da skal den som faktisk fyller kvalifikasjonskravene på best måte ansettes, uten hensyn til forhold som ikke har noe med utførelsen av arbeidet å gjøre.

Dette vil arbeidsgiver være tjent med, og en slik rekruttering vil samtidig være et nødvendig fundament for et mer likestilt arbeidsliv. Det er etter hvert velkjent at mye rekruttering ikke foregår på den måten. For eksempel er det vist at for to identiske kandidater hvor den ene har et pakistansk-klingende navn, vil sannsynligheten for at denne blir kalt inn til intervju være 25 prosent lavere.

### **Kurset inneholder**

En bevisstgjøring av hvorfor og hvordan svikt i rekruttering kan skje

En kort juridisk presentasjon av diskrimineringsvernet som gjelder i rekruttering

En gjennomgang av diskrimineringsvurderingen i lys av et relevant case

En presentasjon og diskusjon rundt en minimumsstandard for god rekruttering

## **Læringsmål**

Å kunne gjøre en diskrimineringsvurdering i tilsettingsprosesser.

Å få innspill til verktøy og metodikk for god rekruttering.