

# Slik sikres likestilling i rekrutteringsprosessen

Ser du på funksjonshemmede som likeverdige arbeidstakere med kvalifikasjoner og ambisjoner? Det er det mange arbeidsgivere som ikke gjør, selv når et handikap er irrelevant for oppgavene som skal utføres.



Forbundsleder  
Tove Linnea Brandvik  
Norges Handikapforbund



Ph.d.  
Helga Aune  
Partner i EY og ansvarlig for EYs  
Equal App

## Historien om «Jon»

Jon er økonomiansvarlig i en stor frivillig organisasjon med virksomhet både i Norge og internasjonalt, og stortrives i jobben sin. Noen måneder av året er hektiske, så klart, men så fort han har hodet ute av årsoppgjør og budsjettering, så venter givende samarbeid og spennende utfordringer. Han er ledergruppas viktigste rådgiver og en favoritt i arbeidsmiljøet. Han løser økonomiutfordringene på strak arm, har ofte nyskapende ideer og er en god sparingspartner – vennlig og med en lun humor som gjør at folk trives rundt ham. Jon er også den alle gjerne vil ha med på det som skjer etter jobb. Arbeidsmiljøet er sosialt, med kolleger som elsker å diskutere alt fra barneoppdragelse til miljøkrise, og de arrangerer regelmessige quizer og turer. Jon har ofte lyst, men takker som regel nei. Han vil hjem til kona og barna sine. Han fikk nummer tre for bare et halvår siden, og de to eldste er fortsatt små. Så når de aller fleste arbeidsdagene er over, griper Jon joysticken til rullestolen, rygger ut fra kontorplassen sin, setter retning mot heisen og deretter parkeringshuset, kommer seg i bilen og kjører hjem.

Hvor mange liknende historier har du hørt? Hvor mange Jon'er har du sett på din arbeidsplass, eller på en arbeidsplass du kjenner til? Har du noensinne hatt en funksjonshemmet kollega?

## Opplever utestengning

Historien om Jon er en historie om hvordan det burde ha vært. Virkeligheten er dessverre en annen: Funksjonshemmede opplever en monumental utestengning fra det ordinære arbeidslivet. Bare 40 % av alle funksjonshemmede har en jobb, mens 74 % av resten av befolkningen er i et arbeidsforhold. Over 100 000 funksjonshemmede ønsker å jobbe, men får ikke jobb. Til sammen er dette like mange mennesker som bor i Drammen!

«Over 100 000 funksjonshemmede ønsker å jobbe, men får ikke jobb.»

## Rullestol halverer sannsynligheten for intervju – uansett

Hvorfor er det sånn? En undersøkelse fra i fjor, gjennomført av NOVA ved Oslo-Met, peker på svaret. Den viser at jobbsøkere som bruker rullestol har 50 % (!) mindre sjanse for å komme på intervju enn andre søkere med helt like kvalifikasjoner, selv om rullestolen er helt irrelevant for oppgavene man skal utføre. Vi har vent oss til å tro at funksjonshemmede automatisk trenger hjelp, er syke, eller ikke vil eller kan jobbe. Det aller viktigste for å komme utenforskapet til livs, er å knuse denne myten.

## Innenforskap er lønnsomt

Kostnadene ved å holde en så stor gruppe utenfor arbeidslivet er enormt store, både for samfunnet og for enkeltmennesker. På den andre siden er innenforskap lønnsomt. En forskningsrapport fra 2012 anslår at kun 5 % økning i sysselsetting blant funksjonshemmede vil gi en totalgevinst for samfunnet over en tiårsperiode på 23 milliarder (i 2012-tall).

Vi vet at det er mange arbeidsgivere som ønsker å øke mangfoldet på arbeidsplassen. Vi blir stadig kontaktet av arbeidsgivere som ser verdien av mangfold, som ønsker å bidra til å nå FN's bærekraftsmål om utjevning av ulikhet og vil jobbe godt med å innfri aktivitets- og redegjørelsesplikten. Det er et godt utgangspunkt.

Hvis du kjenner deg igjen, så kan vi bidra. I Norges Handikapforbund vet vi mye om mekanismene, måten ting alltid er gjort på, som står i veien for funksjonshemmedes muligheter for å delta. Vi har også kunnskap om hvordan arbeidsgivere kan lykkes med å rekruttere flere funksjonshemmede.

## Tre grunnleggende faktorer må på plass

Tre grunnleggende faktorer må på plass – kunnskap, bevisstgjøring og en praksis som sikrer likestilt rekruttering. Det er avgjørende å legge til grunn korrekt kunnskap om hva som er årsakene til diskriminering og utenforskap. Det er avgjørende å åpne for nye måter å tenke om folk, begynne å se på funksjonshemmede som mulige arbeidstakere – og ta et oppgjør med egne fordommer. Se



*Vi har en tendens til å foretrekke folk som likner oss selv. Den fellen kan man unngå ved å velge mangfoldig allerede i jobbsøkerbunken. Husk at ingen er like – heller ikke folk med nedsatt funksjonsevne. (Illustrasjonsfoto: colourbox.com.)*

«En rullestolbruker har 50 % mindre sjanse for å komme på intervju selv om rullestolen er helt irrelevant for oppgavene man skal utføre.»

kvalifikasjonene først, og deretter om det er noe og i så fall hva som må til for å tilrettelegge arbeidsplassen. Og så må man etablere en rekrutteringspraksis som sikrer like muligheter uavhengig av funksjonsevne.

#### Spørsmålene som må stilles

Løsningen for å lykkes med fordomsfrie rekrutteringsprosesser er enkel. Begynn med å stille dere noen spørsmål: Hvordan gjør dere rekrutteringen hos dere? Ser dere på funksjonshemmede som likeverdige, mulige arbeidstakere med kvalifikasjoner og ambisjo-

ner? Hvis svaret er «ikke helt» eller «tja ...» eller rett og slett «nei», så stopp opp litt og tenk igjen: Hva skal vi gjøre for å få til noe annet? Hva trenger vi? Trenger vi ny kunnskap? Nye perspektiver? Et annet blikk på hvem vi er og skal være?

#### Flere til intervju?

En god begynnelse kan være å invitere flere til intervju. Vurder å utlyse stillingen i litt flere kanaler enn dere vanligvis bruker. En mangfoldserklæring i stillingsannonsen gir viktige signaler til

potensielle søkere. Det handler om å innstille fyrlykta til å lyse på litt flere.

#### Foretrekker folk som ligner oss selv

Utfordre dere selv på ubevisst forskjellsbehandling. Vi har en tendens til å foretrekke folk som likner oss selv. Den fellen kan man unngå ved å velge mangfoldig allerede i jobbsøkerbunken. Husk at ingen er like – heller ikke folk med nedsatt funksjonsevne.

Vanskelig? Tror du at det kan bli vanskelig? Hvis du holder fast i den troen, stenger du for noens rett til muligheten for å søke jobb. Det er lov å stille spørsmål om hvilke tiltak som trengs eller hvordan sørge for en tilgjengelig arbeidsplass. Vår erfaring er at det sjelden er her hindringene oppstår.

#### Mangfold bygger ikke på veldedighet

Det er viktig å understreke at et mangfoldig og likestilt arbeidsliv ikke må forveksles med å ta en for laget. Mangfold kan aldri bygge på en tanke om veldedighet. Det handler ikke om å gi noen en jobb for å være snill. Det handler om respekt for den enkeltes kompetanse og rett til like muligheter til å bli vurdert til en stilling. Likestilling dreier seg ikke bare om kvinner og menn, men er en verdi om at alle per-

soner skal ha like rettigheter og muligheter i samfunnet. Dette burde være en selvfølge i Norge i 2022, men det er det ennå ikke for funksjonshemmede arbeidssøkere.

#### Venter på en sjanse

Et mangfoldig arbeidsliv må bygge på at Jon er fullt og helt likestilt med Per eller Kari i jobbsøkerbunken. Det vil antagelig kreve at du må se forbi og på nytt, på den måten du er vant med å jobbe med rekrutteringsprosesser. Selv om Jon er diktet opp for anledningen, så kjenner vi nemlig mange som lever liv som likner hans. Men enda vikti-

gere – vi vet om flere enn hundre tusen som bare venter på en sjanse til å være en del av et arbeidsfellesskap, og til å bidra med verdifull kompetanse.

### Mangfold gir høyere lønnsomhet

Ved å gi kraft til fordomsfrie rekrutteringsprosesser, øker sjansen for å lykkes med likestilling og mangfold på arbeidsplassen. Husk at det er et fortrinn å ha team med ulike erfaringer og kompetanse. Forskning viser at et mangfoldig arbeidsmiljø gir bedrifter 35 % større sjanse for lønnsomhet over gjennomsnittet for bransjen, nesten doblet sjanse for å være innovasjonsledende innenfor eget fagfelt og 70 prosent større sannsynlighet for å nå ut til nye markeder. 85 prosent av administrerende direktører sier at en mangfolds- og inkluderingsstrategi forbedrer resultatene.

Så hva venter dere på?

### Plikten til å fremme likestilling og hindre diskriminering:

Loven krever at arbeidsgivere MÅ jobbe systematisk for å fremme likestilling og hindre diskriminering på grunn av lovpålagt plikt i likestillings- og diskrimineringsloven § 26. I tillegg er revisorer forpliktet til å kontrollere at arbeidsgivere jobber på den måten som aktivitets- og redegjørelsesplikten krever. Likestillings- og diskrimineringsombudet har som oppgave å foreta kontroller på om plikten overholdes. Hvordan plikten er arbeidet med, skal beskrives i virksomhetenes årsberetning. Mange virksomheter tar inn redegjørelsen om aktivitets- og redegjørelsesplikten i sin ESG/ bærekraftsrapport.

Dette forsterkede fokuset på likestilling gjør at mange arbeidsgivere vil ønske å få støtte til hvordan de kan åpne dørene til flere, uavhengig av etnisk bakgrunn, kjønn eller nedsatt funksjonsevne. Å jobbe systematisk gjennom flere år vil gi presis datafangst på antall tiltak som er iverksatt på hver av diskrimineringsgrunnlagene, på alle HR-områdene. Tiltak kan telles. Det kvalitative arbeidet kan kvantifiseres. Da er det like lett å snakke om likestilling som økonomi med tall. Appen som EY har utviklet for å hjelpe kundene med dette arbeidet, er et supert arbeidsverktøy.

# Klart for ny runde med likestillingsrapportering

Fra 2020 fikk alle arbeidsgivere skjerpet plikt til å jobbe med å styrke likestilling og hindre diskriminering. I tillegg skal alle offentlige arbeidsgivere og private bedrifter med flere enn 50 ansatte redegjøre for arbeidet. Mange klarte ikke å innfri på første forsøk, og nå skal det rapporteres for 2021. Det finnes heldigvis hjelp å få for de som er i villrede.



Master i Public Administration (MPA)  
Frødis Sund  
Seniorrådgiver Likestillingscenteret  
Likestillingscenteret ligger på Hamar

NHOs perspektivmelding (2018) påpeker at kvinners inntog i arbeidslivet er av de viktigste endringene i samfunnet de siste tiårene. 20 prosent av økningen i Norges bruttonasjonalprodukt siden 70-tallet tilskrives at kvinner deltar i arbeidslivet. NHO skriver også at et mer likestilt arbeidsliv vil gi

bedriftene bedre tilgang på arbeidskraft, øke produksjonspotensialet i økonomien og lette finansieringen av fremtidens velferd. Høy deltakelse i arbeidslivet er et gode for samfunnet. Altså er ikke likestilling noe man kan «ta seg råd til», men noe man ikke har råd til å la være.

En likestilt virksomhet er en bedre virksomhet. Ikke bare gir bevissthet rundt likestilling et bedre arbeidsmiljø, og flere å velge mellom når bedriften

rekrutterer. Likestillingsarbeidet er lovfestet, og virksomhetene er også pålagt å rapportere om hva de gjør for å motvirke diskriminering og styrke mangfold.

### Plikt til å jobbe med likestilling

Alle arbeidsgivere, private og offentlige, har en lovbestemt plikt til å jobbe med likestilling og mot diskriminering, og dokumentere arbeidet som gjøres.