

Diskrimineringslovverket som ramme for inkluderingsarbeid

11.06.20 Lars Kolberg, seniorrådgiver LDO



Hva er diskriminering?

- **Usaklig forskjellsbehandling**
- **Knyttet til et diskrimineringsgrunnlag:**
 - Alder, kjønn, kjønnsidentitet/-uttrykk, funksjonsevne, etnisitet, religion/livssyn, språk, graviditet/foreldrepermisjon, seksuell orientering



Hva er kvalifikasjonsprinsippet?

- Et prinsipp som skal sikre saklig forskjellsbehandling
- Gjennom å legge vekt på (kun)
 - Kvalifikasjoner
 - Arbeidserfaring
 - Personlig egnethet





Kan kvalifikasjonsprinsippet bidra til inkludering og skape mangfold?



og



Vi diskriminerer og
ansetter kun de
som likner på oss
selv

Vi følger
kvalifikasjons-
prinsippet

Vi vil ha mangfold
så vi håndplukker
folk utfra hva slags
bakgrunn de har



Kvalifikasjonsprinsippet

§ 3. Kvalifikasjonsprinsippet

(1) Den best kvalifiserte søkeren skal ansettes eller utnevnes i ledig stilling eller embete, **med mindre det er gjort unntak i lov eller forskrift.**



Hvilke muligheter og begrensninger finnes i diskrimineringslovverket?

- **Åpninger for forskjellsbehandling**
 - Lovlig forskjellsbehandling - § 9
 - Positiv særbehandling - § 11
 - Tilrettelegging - § 22



Lovlig forskjellsbehandling - § 9

- **Forbudt å legge vekt på [fyll inn diskrimineringsgrunnlag]**
- I arbeidsforhold: bare tillatt hvis denne egenskapen [diskrimineringsgrunnlaget] har avgjørende betydning for utøvelsen av arbeidet eller yrket, og vilkårene i første ledd er oppfylt. [saklig, nødvendig og ikke uforholdsmessig]



Kan nedsatt funksjonsevne eller hull i CV-en falle inn under unntaksbestemmelsen?

- **Tvilsomt**
- **Hvis man faktisk har bruk for de erfaringene/kvalifikasjonene det å ha nedsatt funksjonsevne eller hull i CV-en gir.**
 - «Vi trenger noen som har erfaring med det å stå utenfor arbeidslivet»?
- **I så fall er det altså ikke særbehandling, men en saklig vurdering, og dermed også i tråd med kvalifikasjonsprinsippet!**



Positiv særbehandling - § 11

- En forskjellsbehandling som skal oppveie ulemper
- Tiltaket må være:
 - Egnert
 - Midlertidig
 - Forholdsmessig



Egnet

- **Må være rettet mot noen barrierer en underrepresentert gruppe møter**
 - «Hadde vært hyggelig med flere menn» - ikke ok
 - «Gruppen funksjonshemmede møter barrierer som vanskeliggjør det å få jobb i vår sektor/bransje/virksomhet» – antakelig ok (hvis det er sant)




Forholdsmessighet

- **Handler om hvordan blir det for de som ikke omfattes av tiltaket, holdt opp mot effekten av tiltaket**



Forholdsmessighet



Tiltak som ikke
virker er nesten
alltid lov

Tiltak som virker er
nesten aldri lov

Hvis vilkårene for positiv særbehandling er oppfylt vil det ikke være i strid med kvalifikasjonsprinsippet.



Forskrift til statsansatteloven

§ 4. Søker med funksjonsnedsettelse

(1) Arbeidsgiver skal innkalle minst en kvalifisert søker som oppgir å ha funksjonsnedsettelse til intervju. Med søker med funksjonsnedsettelse menes en søker som oppgir å ha en funksjonsnedsettelse som vil kreve tilrettelegging på arbeidsplassen eller i arbeidsforholdet.

(2) Slike søkere kan ansettes dersom de er tilnærmet like godt kvalifisert som den best kvalifiserte søkeren.



Innkalling til intervju

k1, k2, k3, k4, k5, ... k10 ... k15 ... kn

Søkere som
skal på
intervju

Siste
kvalifiserte
kandidat

Søker med nedsatt
funksjonsevne/hull i CV



Moderat kvotering

- **Tilnærmet like godt kvalifisert**
 - Ingen vesentlige forskjeller
- **Skjer sjelden (jf. Evaluering av ordning med moderat kvotering av innvandrere i staten)**
- **Hvis det skjer så trenger man jo muligens ikke moderat kvotering**



Traineeprogrammet

- **Det mest radikale tiltaket som finnes i arbeidslivet i Norge?**
 - Åpning for fast ansettelse uten utlysning



Tilrettelegging - § 22

- **Individuell tilrettelegging er en rettighet**
 - Ingen særbehandling, men en plikt arbeidsgiver har
 - Individuell rett til rimelig grad av individuell tilrettelegging
 - Handler om å gjøre meg i stand til å få jobb, beholde jobb og utvikle meg i jobb
 - Grense: Umulig eller alt for dyrt (uforholdsmessig)



Oppsummert

- **Lovverket gir egentlig svært små åpninger for inkludering gjennom forskjellsbehandling**



Tilbake til kvalifikasjonsprinsippet

- **«Best kvalifisert»**
 - til hva? Hvem kan være det, og hvordan finne det ut?
- **Hva slags stilling lyses ut?**
- **Hvordan vurderes kvalifikasjoner?**
- **Hvem passer arbeidsplassen for?**
- **Inkludering skjer kanskje primært gjennom god rekruttering og god generell og individuell tilrettelegging!**





Vi hjelper deg

- Gratis juridisk veiledning
- Finn oss på nett: www.ldo.no
- Ring oss: 23 15 73 00
- E-post: post@ldo.no



facebook/mittOmbud



twitter/mittOmbud

