

TALE



29-01-2017

J.nr. 2017 - 282

CAL

Talepapir til samråd i Ligestillingsudvalget den 8. februar 2017 om diskrimination på arbejdsmarkedet og anonymiserede jobansøgninger

Samrådsspørgsmål F-H er stillet den 14. december 2016 efter ønske fra Carolina Magdalene Maier (ALT).

Samrådsspørgsmål F

Spørgsmålets ordlyd:

"Ministrene bedes forholde sig til den nye dansk undersøgelse der viser, at ansøgere med et ikke-vestligt klingende navn skal søge 52 % flere jobs end ansøgere med et vestligt-klingende navn, for at blive indkaldt til det samme antal samtaler i Danmark. Dette på trods af, at de på papiret har de samme kvalifikationer, jf. artiklen: "Søg job anonymt og undgå at Mads bliver foretrukket frem for Muhammed", bragt på Politikken.dk den 8. december 2016."

Samrådsspørgsmål G

Spørgsmålets ordlyd:

"Ifølge en undersøgelse lavet af Gallup i 2015 for Institut for Menneskerettigheder og en undersøgelse fra DJØF fra 2016, udsættes kvinder i stort omfang for indirekte diskrimination på arbejdsmarkedet. Ministrene bedes redegøre for ministrenes kendskab til status på problemets omfang og herunder for aktuelle og kommende indsatser for at imødekomme problematikken med indirekte diskrimination for alle grupper beskyttet mod diskrimination på arbejdsmarkedet og i ansøgningsproceduren?"

Samrådsspørgsmål H

Spørgsmålets ordlyd:

"Hvad synes ministrene om en forsøgsordning med anonyme ansøgninger på udvalgte statslige arbejdspladser og med private virksomheder på frivillig basis, evalueret med følgeforskning, jf. de gode erfaringer med at mindske diskrimination i forhold til køn, etnicitet, alder mv. i Holland, Tyskland og Sverige jf. <http://ftp.iza.org/dp7096.pdf> og <http://nltimes.nl/2016/11/03/hague-implements-anonymous-job-applications-successful-trial>"

Det talte ord gælder

Besvarelse

Tak for spørgsmålene, som jeg vil kaste mig direkte ud i at besvare.

-o0o-

I samrådsspørgsmål F bliver jeg bedt om at forholde mig til en undersøgelse, der viser, at ansøgere med et ikke-vestligt klingende navn skal søge 52 procent flere job end ansøgere med et vestligt klingende navn, for at blive indkaldt til det samme antal samtaler.

Undersøgelsen, som spørgeren henviser til, er som bekendt gennemført i forbindelse med et universitetsspeciale, der ikke er offentliggjort.

Derfor vil jeg for god ordens skyld understrege, at jeg kun kender det til undersøgelsen, der fremgår af den avisartikel, som spørgeren henviser til i spørgsmålet.

Men lad mig slå fast, at det selvfølgelig gør indtryk på mig, hvis jobansøgere bliver sorteret fra, fordi deres navn ikke er vestligt klingende.

Det er for mig at se helt forkert, at det kan forekomme. Fordi det står i vejen for *jobansøgerens* udvikling og livudfoldelse. Og fordi *arbejdsgiveren* går glip af talentfuld og dygtig arbejdskraft.

Regeringen finder det ganske enkelt helt uacceptabelt, hvis jobansøgere eller lønmodtagere bliver udsat for diskrimination på det danske arbejdsmarked.

Derfor er jeg også glad for, at vi har en klar lovgivning på det her område, som indeholder tydelige regler for at forhindre ulovlig forskelsbehandling.

Det følger blandt andet af lovgivningen, at enhver arbejdsgiver skal behandle jobansøgere lige ved ansættelser. Og det er et helt ufravigeligt princip, at arbejdsgivere ikke må forskelsbehandle negativt – for eksempel i forhold til en jobansøgers etnicitet eller køn.

Og jeg har selvfølgelig en klar forventning om, at alle arbejdsgivere overholder lovgivningen – også i forbindelse med rekruttering.

Ligesom jeg er sikker på, at vi er enige om, at det altid er uacceptabelt, når nogen udsættes for diskrimination.

Derfor er det også positivt, at en organisation som Dansk Arbejdsgiverforening melder ud, at de finder det problematisk, hvis jobansøgere vælges fra på grund af deres navn. Og at arbejdsgiverne risikerer at overse talenter, hvis man ikke går fordomsfrit til ansøgningsbunken og ansætter den bedst kvalificerede.

-o0o-

Med andre ord tilsiger både lovgivningen og den sunde fornuft, at der ikke finder diskrimination sted. Ikke desto mindre må vi desværre konstatere, at vi stadig ser enkeltsager og undersøgelser, som viser, at der er udfordringer.

Jeg er derfor ikke afvisende for, at der kan være behov for flere initiativer, for eksempel oplysende kampagner målrettet arbejdsgivere.

Det fører mig videre til samrådsspørgsmål G.

I spørgsmålet henvises der til en undersøgelse lavet af Gallup i 2015 for Institut for Menneskerettigheder og en under-

søgelse fra DJØF fra 2016, som viser, at der er kvinder, der udsættes for indirekte diskrimination på arbejdsmarkedet.

Jeg bliver bedt om at redegøre for mit kendskab til status på problemets omfang samt for aktuelle og kommende indsatser for at imødekomme problematikken.

-o0o-

Min forgænger var som bekendt i to samråd her i udvalget sidste år om de pågældende undersøgelser – ét i foråret og ét i efteråret.

Ved det seneste af samrådene blev udvalget orienteret om, at Beskæftigelsesministeriet ville iværksætte en undersøgelse af sager vedrørende forskelsbehandling.

Undersøgelsen omhandler forskelsbehandling på grund af *alle* beskyttelseskriterier i ligebehandlingsloven og forskelsbehandlingsloven. Det vil sige køn, race, hudfarve, religion, politisk anskuelse, seksuel orientering, alder, handicap og national, social eller etnisk oprindelse.

Undersøgelsen omhandler forskelsbehandling i forbindelse med *ansættelsessituationer, under ansættelsesforholdet eller i forbindelse med afskedigelse.*

Arbejdsmarkedets parter er inddraget i undersøgelsen og har i løbet af januar måned indsendt deres høringssvar til ministeriet. Nu går ministeriet i gang med at gennemgå høringssvarene, så vi kan få et samlet overblik over området. Og jeg vil – ligesom min forgænger også stillede udvalget i udsigt – dele resultaterne af gennemgangen med jer, så vi sammen kan drøfte, hvilke yderligere initiativer der måtte være behov for.

Indtil da vil jeg igen understrege, at regeringen finder det helt uacceptabelt, hvis jobansøgere eller ansatte bliver forskelsbehandlet i strid med ligebehandlingsloven eller forskelsbehandlingsloven.

I forhold til den undersøgelse om oplevet diskrimination i forbindelse med graviditet og barsel, som Institut for Menneskerettigheder har udarbejdet i 2016, er der ingen tvivl om, at arbejdsgivere for eksempel i ansættelsessituationer har en pligt til kun at lægge vægt på forhold, der er relevante for det pågældende job.

Arbejdsgiverne skal i ansættelsessituationer holde sig til at tale om ansøgernes kvalifikationer, kompetencer og andet, der er relevant i forhold til stillingens indhold – så der undgås misforståelser.

Spørgsmål om for eksempel graviditet eller familieplanlægning hører slet ikke hjemme ved ansættelsessamtaler.

I den forbindelse vil jeg gerne nævne, at den undersøgelse, som Gallup i 2015 lavede for Institut for Menneskerettigheder slår fast, at lovgivningen på området er stærk.

I Danmark er lønmodtagere, som venter barn eller er på barselsorlov, beskyttet i ligebehandlingsloven, barselsloven og ligelønsloven.

Det er et ufravigeligt princip, at der ikke må finde nogen form for negativ forskelsbehandling sted i forbindelse med graviditet og barselsorlov.

En arbejdsgiver skal behandle mænd og kvinder lige i forbindelse med ansættelse.

Og en arbejdsgiver må ikke afskedige en lønmodtager eller udsætte en lønmodtager for anden mindre gunstig behand-

ling, fordi den pågældende ønsker at holde barsels- eller forældreorlov.

Alle, der har en oplevelse af at blive forskelsbehandlet på grund af graviditet eller barsel, bør derfor overveje, om der kan rejses en konkret sag mod arbejdsgiveren.

Det er en vurdering, som for eksempel den pågældendes tillidsrepræsentant eller faglige organisation kan hjælpe med at foretage.

Der er også skærpede bevisbyrderegler i ligestillingsloven, når det drejer sig om forskelsbehandling på grund af graviditet, barsel eller adoption.

For at understøtte kendskabet til ligestillingslovens regler blev der før sommerferien i 2016 som opfølgning på et samråd her i udvalget lagt en vejledning ud på Beskæftigelsesministeriets hjemmeside om beskyttelse mod afskedigelse på grund af graviditet og barsel.

Vejledningen gennemgår reglerne i ligestillingsloven, herunder også reglerne om ligestilling af mænd og kvinder ved ansættelse.

Det er således ikke et nyt initiativ, men et initiativ som er yderst aktuelt. For jeg tror på, at vi kommer længst gennem oplysning og dialog.

Det bringer mig videre til det sidste samrådspørgsmål.

I samrådspørgsmål H bliver jeg bedt om at tage stilling til en forsøgsordning med anonyme jobansøgninger på udvalgte statslige arbejdspladser og med private virksomheder på frivillig basis.

Den ansættelsesretlige regulering på statslige arbejdspladser hører under ministeren for offentlig innovation, og jeg har fået oplyst, at den eksisterende lovgivning ikke udelukker en forsøgsordning som den foreslåede.

Det samme gælder i øvrigt på det private arbejdsmarked.

Men spørgsmålet er, om det er vejen frem.

For så vidt angår det private arbejdsmarked er jeg meget optaget af at sikre, at lovgivningen overholdes. Men jeg vil nødtigt blande mig i, hvordan private arbejdspladser konkret tilrettelægger deres ansættelsesprocesser.

Hvad angår staten, er det generelt min klare opfattelse, at rekrutteringspraksis i forvejen altid bygger på en saglig vurdering af jobansøgeren ud fra de formelle krav i et stillingsopslag, og at der ikke lægges vægt på for eksempel etnicitet eller køn.

Fordi det er forbudt at forskelsbehandle. Og fordi det er sundt og fornuftigt at ansætte den bedst kvalificerede. Men vi kan ikke løbe fra, at vi stadig kan se eksempler, hvor det ikke går sådan til.

Hvordan imødegår vi så det? Det gør vi ved at *fastholde fokus* på udfordringerne – for eksempel ved at sidde her i dag og tage en politisk drøftelse. Og ved at blive *endnu mere klare* på fortællingen om, hvorfor det er dumt både for den enkelte jobansøger og for den enkelte arbejdsgiver, hvis det ikke er den bedst kvalificerede ansøger, der får jobbet.

Det vil vi også kunne vende tilbage til her i udvalget, når Beskæftigelsesministeriet har afsluttet sin gennemgang af sager om forskelsbehandling, som arbejdsmarkedets parter har sendt til ministeret.

Jeg forventer derfor at invitere udvalget over til en gennemgang inden sommerferien.

Tak for ordet.