*Innlegg av Eva Buschmann, styreleder i FFO, på regjeringens toppmøte om Inkluderingsdugnaden 3.02.2020*

Jeg vil først takke for invitasjonen - og muligheten til å holde innlegg på vegne av organisasjonene som representerer funksjonshemmede, som er en av Inkluderingsdugnadens viktigste målgrupper.

Sysselsetting er et likestillingsspørsmål. Norge er forpliktet på FN-konvensjonen om funksjonshemmedes rettigheter. Artikkel 27 om arbeid og sysselsetting slår fast at funksjonshemmede har rett til arbeid på lik linje med andre.

I tillegg er alle nasjoner forpliktet av FNs bærekraftsmål, som også uttrykker målet om full sysselsetting og anstendig arbeid, også for funksjonshemmede. Arbeid er altså et menneskerettsspørsmål som regjeringen har ansvar for.

For den enkelte er arbeidsinntekt den viktigste levekårsvarialbel som åpner en vei ut av avmakt og utenforskap og til et liv som likner deres. Det handler om å se mennesket, ikke funksjonsnedsettelsen – og at samfunnet tar på alvor alles rett til å leve som hele mennesker.

Blir funksjonshemmede diskriminert i arbeidslivet?

Det er ikke uten grunn at vår gruppe inngår i et av diskrimineringsgrunnlagene i likestillings- og diskrimineringsloven.

Funksjonshemmede som søker arbeid og er i jobb – har behov for rettsvernet som er hjemlet i lovverket.

Ja, for mange funksjonshemmede handler det om diskriminering når en ikke kommer inn på arbeidsmarkedet.

Det er diskriminering i form av fordommer, f.eks. knyttet til forestillingene om at funksjonshemmede som snille, men ikke så dyktige – noe som nylig kom fra i en FAFO-rapport om holdninger til diskriminering, likestilling og hatprat.

Vi vet at arbeidssøkere ikke en gang kommer til jobbintervju hvis de oppgir at de har en funksjonshemming, og at arbeidsgivere heller vil ansette en straffedømt enn en som er blind.

Det finnes også diskriminering i form av samfunnsstrukturer som gjør at folk ikke kan være yrkesaktive. Mange har for eksempel ikke et godt nok assistansetilbud til å komme seg opp om morgenen, eller transportordninger for å komme seg på jobb.

De færreste arbeidssteder er tilgjengelige for f.eks. arbeidstakere som beveger seg på hjul.

Derfor må vi snakke om at for mange funksjonshemmede arbeidssøkere handler løsningen om å bygge ned diskriminerende barrierer.

En helt sentral løsning er å satse mye mer på utdanning og kvalifisering. Dette vet vi er et virkemiddel for å få flere i jobb. Effekten av utdanning som arbeidsmarkedstiltak for funksjonshemmede er sterkere enn for befolkningen ellers. Og vi vet at funksjonshemmede har 4,5 ganger høyere sjanse for å være i arbeid dersom de har tatt høyere utdanning, enn de som har grunnskole som høyeste utdanning.

Mange i våre grupper har betydelig lavere utdanningsnivå enn resten av befolkningen på grunn av ekskludering gjennom skoleløpet som fører til at en faller fra.

Et segregert skolesystem undergraver funksjonshemmedes muligheter for å utvikle sitt potensial og bli kvalifisert til arbeid.

Derfor må det satses mer på en mer inkluderende skolegang, bedre overganger mellom utdanning og arbeid, universell utforming fra barneskole til høyrere utdanning.

Det ligger også løsninger knyttet til tiltak for å øke etterspørselen etter funksjonshemmede arbeidstakere i arbeidsmarkedet. Samtidig som det trengs det flere tilpassede stillinger og mer fleksibilitet i arbeidsmarkedet - så det faktisk kan være mulig for en del funksjonshemmede og kronisk syke å stå i jobb.

Om inkluderingsdugnaden skal virke må det lysest ut stillinger som ikke stiller urealistiske og unødvendige krav som mange funksjonshemmede søkere ikke kan oppfylle. Dette er en gruppe som på varig basis må leve og mestre sin funksjonshemming.

Derimot kan en god mangfoldsrekruttering invitere bra søkere som ellers ikke hadde hatt mot til å søke stillingen, og som blir helt ypperlige i jobben om de ansettes.

Vi trenger derfor likestillingspolitikk, fremfor en dugnad.

Vi er glad for arbeidsgivere som viser samfunnsansvar, og det er fint at bedrifter og offentlige etater ansetter fordi de vil stille opp og inkludere personer som står utenfor.

Men å ansette en med funksjonshemming bør ikke handle om veldedighetsarbeid og å «ta en for laget.»

Skal det virkelig monne og være bærekraftig, må arbeidsgivere ønske å ansette fordi det er bra for virksomhetens produksjon og utvikling, i tillegg til at mangfold gir styrke og er bra i seg selv. Arbeidsgivere må se arbeidssøkerens ressurser.

Norge har ikke råd til å la folks ressurser gå til spille. Vi må sørge for at alle kan delta i og bidra til fellesskapet.

Kjære dere - skal vi lykkes med å få flere funksjonshemmede i arbeid trenger vi en sterk og involverende stat som er villig til å sette inn kraftfulle tiltak.