

## **Mann ble ikke diskriminert på grunn av nasjonal opprinnelse da han ikke ble innkalt til intervju**

**Saksnr: 11/2205**

**Lovgrunnlag: diskrimineringsloven § 4**

**Dato for uttalelse: 5. november 2011**

X mener han er diskriminert på grunn av etnisitet/nasjonal opprinnelse, da han ikke ble innkalt til intervju og ikke ble tilsatt i stillingen som aspirant - togkonduktør hos NSB.

Ombudets konklusjon er at NSB ikke handlet i strid med diskrimineringsloven § 4 da de ikke innkalte X til intervju. Det at X er tilnærmet like godt og bedre kvalifisert enn noen av søkerne som ble innkalt til intervju er i seg selv ikke tilstrekkelig til at bevisbyrden går over på arbeidsgiver. Påstanden må underbygges av øvrige omstendigheter i saken.

Etter ombudets er det sannsynliggjort at lokal tilhørighet har spilt inn ved utvelgelsen av kandidater til intervju, noe som tyder på at etnisitet ikke ble vektlagt. Det faktum at det er tre søkere med utenlandsk klingende navn som ble innkalt til intervju trekker ytterligere i retning av at nasjonal opprinnelse ikke ble vektlagt ved utvelgelse til intervju. Ombudet fant at klager ikke hadde underbygget påstanden om diskriminering på grunn av nasjonal opprinnelse.

### **OMBUDETS UTTALELSE**

#### **Sakens bakgrunn**

Saken reiser spørsmål om diskriminering på grunn av etnisitet/nasjonal opprinnelse ved manglende innkallelse til intervju til aspirant stilling som togkonduktør.

X er norsk statsborger og opprinnelig fra Hellas. NSB lyste ut syv aspirantstillinger som togkonduktør med søknadsfrist 15. september 2011, med oppstart fra 1. desember 2011. X søkte på stillingene, men ble ikke innkalt til intervju.

Det var til sammen 80 søkere til stillingene. 14 personer ble innkalt til intervju.

NSB tilsatte syv kandidater.

I utlysningsteksten står det blant annet følgende:

*«Arbeidsoppgaver:*

- *Bidra til å ivareta kundens sikkerhet om bord i tog*
- *Bidra til å innfri kundens forventning på reisen*
- *Inntektssikring*
- *Rapportering*

*Personlige egenskaper:*

- *en god serviceinnstilling*
- *evne til å takle en hektisk hverdag*

*Opplæringstiden har en varighet på 7 måneder.*

*Teoriundervisningen foregår ved NSB sitt kompetansesenter i Drammen, mens praksisopplæringen foregår om bord i tog på strekningen Stavanger – Egersund/Kristiansund. Etter endt utdanning og bestått autorisering vil du bli stasjonert i Stavanger.*

*Kvalifikasjoner:*

- *generell studiekompetanse*
- *god muntlig og skriftlig fremstillingsevne på norsk*
- *beherske engelsk*

*Vi ønsker å gjenspeile samfunnets mangfold og oppfordrer personer med innvandrerbakgrunn å søke stillinger hos oss.»*

X har utdanning fra Hellas. Nasjonalt organ for kvalitet i utdanning (NOKUT) har i vedtak av 10. juni 2009 slått fast at utdanningen tilsvarer en norsk bachelorgrad i reiseliv og 60 studiepoeng mastergrad i reiseliv. Vedtaket er fattet i henhold til lov om universiteter og høyskoler av 1. april 2005 nr. 15, § 3-4 annet ledd.

Av arbeidserfaring har X jobbet som kjøkkenmedarbeider og servitør i tre år. Deretter har han ca. et års arbeidserfaring som hotellmedarbeider med ulike serviceoppgaver og servitør fra ulike arbeidssteder. I tillegg har han ca. et års erfaring som vikar ved skole og barnehage.

På bakgrunn av at X mente han var godt kvalifisert til stillingen sendte han et brev til NSB der han etterspurte utvidet søkerliste.

I brev av 29. november skrev NSB følgende til X:

*«Det var 80 søkere til de syv ledige aspirantstillingene. Med så mange kvalifiserte søkere kan det være vanskelig å plukke ut en representativ gruppe søkere. Etter min mening var det en naturlig spredning mellom kjønn, alder og etnisitet, utdanning og jobberfaring blant de som var på jobbintervju. Lederne som foretok utvelgelsen av kandidater vektla i tillegg lokal tilhørighet med tanke på å beholde de ansatte også i årene fremover, etter endt utdanning, men dette er ikke utslagsgivende. Jeg beklager at du føler deg tilsidesatt i denne prosessen. Ut fra din søknad og cv ser jeg at din utdanning og jobberfaring kan være meget relevant for en bedrift som NSB, og jeg håper du tror oss på at det ikke er på grunn av din bakgrunn at du ikke ble innkalt til intervju, men en beklagelig glipp i den store mengden av søknader*

*Jeg vil derfor forsikre deg om at vi aktivt vil gi deg beskjed neste gang vi har en ledig stilling, som konduktøraspirant, eller salgs og servicevert, slik at du kan søke igjen.*

*Som et råd til deg dersom du ønsker en ledig stilling i NSB som ikke er på ditt nåværende bosted i Bergen, kan det være lurt å skrive litt i søknaden om at du ønsker å flytte fra Bergen og etablere deg i området.»*

Den 7. desember 2011 sendte NSB v/ HR leder et nytt brev til X der hun opplyste at hun vil be HR lederne i NSB om å gi beskjed når det blir ledige stillinger i området som konduktøraspirant, og ved ledige stillinger innenfor salg og service, slik at X kan søke på disse stillingene og bli innkalt til intervju.

X har under ombudets saksbehandling vært på to intervjuer hos NSB. Han har imidlertid ikke blitt tilbudt noen stilling. X har informert saksbehandler om at han likevel ønsker å opprettholde sin klage.

## **Partenes syn på saken**

### **X:**

X har søkt på stillinger som konduktøraspirant i NSB ca. fire ganger uten å bli innkalt til intervju. Han ønsker kun å klage på den siste stillingen han søkte på. X hevder at han er bedre kvalifisert til stillingen enn de som ble innkalt til intervju og de som ble tilsatt, og at manglende innkallelse til intervju skyldes hans etniske bakgrunn, se sakens bakgrunn. Han viser særlig til sin utdanning med bachelor og mastergrad innen reiseliv.

### **NSB:**

NSB bestrider at de har lagt vekt på Xs nasjonale opprinnelse da han ikke ble innkalt til intervju. NSB erkjenner at X er godt kvalifisert til stillingen og at han burde vært innkalt til intervju til den aktuelle stillingen. NSB beklager at X sine kvalifikasjoner ikke ble fanget opp i søkeprosessen. NSB opplyser at manglende innkallelse til intervju skyldes menneskelig svikt

hos utvelgelseskomiteen. NSB har i etterkant oppfordret X til å søke på relevante stillinger hos NSB.

Det fremgår av listen over søkere at det var flere søkere med ikke etnisk norsk bakgrunn og utenlandsk navn som ble intervjuet til stillingen. Det ble også ansatt personer med ikke etnisk norsk bakgrunn og utenlandsk navn i stillingene.

Det påpekes at X svarte ja på følgende spørsmål i det web baserte spørsmålsskjemaet som søkere fyller ut; *«Kontrollsystemet for inntekter i NSBs setter krav til etterrettelighet hos sine medarbeidere. NSB har innført en rutine for kredittsjekk av alle nye konduktører. Vil vi finne opplysninger i kredittsjekken av deg som kan gi grunnlag for at du ikke bør ansettes.»*

Det at X svarte »ja» på det web baserte spørsmålet er et negativt moment som kan påvirke hans mulighet for ansettelse som konduktør i NSB. Ut fra en samlet vurdering av X som søker, mener NSB likevel at det ikke bør utelukke han fra å komme på intervju, men spørsmålet vil kunne bli et tema på intervjuet. NSB poengterer at de nå er i dialog med X og at han etter dette har vært på en rekke intervjuer i NSB.

## **Rettslig grunnlag**

Ombudet kan gi uttalelse om et forhold er i strid med diskrimineringsloven eller ikke, jf. diskrimineringsombudsloven § 3 tredje ledd, jf. § 1 annet ledd nr. 2.

### **Diskrimineringsloven**

Diskrimineringsloven forbyr forskjellsbehandling på grunn av etnisitet, nasjonal opprinnelse, avstamning, hudfarge, språk, religion eller livssyn, jf. loven § 4 første ledd.

Med direkte diskriminering menes at en handling eller unnlattelse har som formål eller virkning at personer eller foretak på grunnlag som nevnt over blir behandlet dårligere enn andre blir, er blitt eller ville blitt behandlet i en tilsvarende situasjon.

Med indirekte diskriminering i arbeidslivet menes enhver tilsynelatende nøytral bestemmelse, betingelse, praksis, handling eller unnlattelse som faktisk virker slik at en arbeidssøker eller arbeidstaker stilles dårligere enn andre arbeidssøkere eller arbeidstakere på grunn av forhold som nevnt over.

Forskjellsbehandling som er "nødvendig for å oppnå et saklig formål, og som ikke er uforholdsmessig inngripende overfor den eller de som forskjellsbehandles", jf. § 4 fjerde ledd, er tillatt.

Dersom det foreligger omstendigheter som gir grunn til å tro at det har skjedd diskriminering, skal det legges til grunn at diskriminering har funnet sted, hvis ikke arbeidsgiver sannsynliggjør at det likevel ikke har skjedd diskriminering, jf. diskrimineringsloven § 10.

En påstand om diskriminering er ikke nok til at ombudet kan konkludere med at det er "grunn til å tro" at diskriminering er skjedd. Påstanden må støttes av andre opplysninger eller sakens omstendigheter for øvrig.

### **Ombudets vurdering**

Ombudet skal ta stilling til om X ble diskriminert på grunn av etnisitet/nasjonal opprinnelse, da han ikke ble innkalt til intervju.

Diskrimineringsvernet gjelder hele ansettelsesprosessen, jf. Likestillings- og diskrimineringsnemndas sak 6/2007. Med dette menes at diskrimineringsforbudet kan være overtrådt dersom den påståtte diskrimineringen medfører at vedkommende ikke blir innkalt til intervju.

Siden X ikke ble innkalt til intervju, har ombudet ikke grunnlag for å vurdere om X samlet sett var best kvalifisert og dermed burde vært tilsatt. Ombudet tar derfor kun stilling til om X ble forskjellsbehandlet på grunn av nasjonal opprinnelse da han ikke ble innkalt til intervju.

Det er ikke tvilsomt at X ble behandlet dårligere enn andre søkere da han ikke ble innkalt til intervju. Første spørsmål er om det er årsakssammenheng mellom unnlattelsen av å innkalle X til intervju, og hans nasjonale opprinnelse.

En påstand fra klager er i seg selv ikke nok til at bevisbyrden går over på innklagede. Klageren har i utgangspunktet bevisføringsrisikoen, jf. nemndas sak 26/2006. Dersom ombudet finner at det er grunn til å tro at etnisitet/nasjonal opprinnelse har blitt vektlagt i vurderingen av hvem som skal innkalles til intervju, går bevisbyrden over på NSB, som må sannsynliggjøre at diskriminering ikke har skjedd.

I Likestillings- og diskrimineringsnemndas vedtak 12/2010 viser Nemnda til at de i flere saker har fastslått at det at klageren fremstår som bedre formelt kvalifisert enn de øvrige søkerne, er et tungtveiende moment ved vurderingen av om bevisbyrden har gått over på innklagede, jf. eksempelvis Nemndas vedtak 2/2008 og 10/2010. For at bevisbyrden skal gå over på arbeidsgiver må det likevel være andre omstendigheter som gir grunn til å tro at etnisitet/nasjonal opprinnelse er vektlagt, i tillegg til at vedkommende er bedre kvalifisert.

Som et ledd i vurderingen av om det er grunn til å tro at det har skjedd diskriminering er det derfor relevant å foreta en sammenlikning av kvalifikasjonene til de som ble innkalt til intervju sett opp mot kvalifikasjonene til den som mener seg forbigått.

Ombudet vil i den forbindelse bemerke at ombudet ikke foretar en overprøving av arbeidsgivers vurdering av søkeres kvalifikasjoner og hvilke kvalifikasjoner som er best egnet for stillingen. Ombudet tar stilling til om det er noe som tyder på at den vurderingen arbeidsgiver har foretatt fremstår som saklig og balansert.

Ombudet har foretatt en gjennomgang av kvalifikasjonene til de 14 søkerne som ble innkalt til intervju, sett opp mot X sine kvalifikasjoner. Når det gjelder utdanning, fremstår X som den kandidaten som har best utdanning med mastergrad innenfor reiseliv. Flere av kandidatene som ble innkalt til intervju har kun utdanning fra videregående skole, eksempelvis fra salg og service linjen. NSB er enig i at X er godt kvalifisert når det gjelder utdanning. NSB erkjente også raskt at X burde blitt innkalt til intervju sett hen til hans kvalifikasjoner (bachelorgrad og mastergrad i reiseliv), og at manglende innkallelse skyldes menneskelig svikt. Høyere utdanning var imidlertid ikke et krav i utlysningsteksten, jf. sakens bakgrunn. I utlysningsteksten var det kun et krav om generell studiekompetanse, og når det gjelder personlige egenskaper ble det lagt vekt på god serviceinnstilling.

Når det gjelder arbeidserfaring, har kandidatene veldig ulik erfaring. Flere av kandidatene har fra et til flere års arbeidserfaring fra serviceyrker slik som butikkmedarbeider, publikumsvert på museum, konduktøraspirant, og hotellbransjen og lærer. Ombudet mener at X med mastergrad i reiseliv og ca. et års erfaring fra serviceyrker og et år som lærervikar fremstår som tilnærmet like godt, eller bedre kvalifisert enn noen av de som ble innkalt til

intervju. Eksempelvis har NSB innkalt en kandidat til intervju som kun har salg, service og sikkerhet fra videregående skole, allmennfag påbygg og idrett fra folkehøyskole, samt et år arbeidserfaring som barnehageassistent.

Etter ombudets vurdering ser det ut til at utvelgelsen av kandidatene er litt tilfeldig, men at de i hovedsak legger vekt på erfaring fra serviceyrker. Arbeidsgiver har begrunnet utvelgelsen av kandidater med at de ønsket en spredning i kjønn, alder og etnisitet, utdanning og jobberfaring. X har kun ett års arbeidserfaring fra serviceyrker, noe som tilsier at hans arbeidserfaring ikke utmerker seg mer enn de som ble innkalt til intervju. Når det kun er krav om generell studiekompetanse og det er 80 søkere til stillingen, vil det kunne være mange med variert kompetanse som kvalifiserer til stillingen, noe som vil gjøre utvelgelsen til stillingen vanskeligere.

Det at X er tilnærmet like godt og bedre kvalifisert enn noen av søkerne som ble innkalt til intervju er i seg selv ikke tilstrekkelig til at bevisbyrden går over på arbeidsgiver. Påstanden må underbygges av øvrige omstendigheter i saken.

NSB har i brev av 29. november 2011 til X skrevet at de vektla lokal tilhørighet med tanke på å beholde de ansatte også i årene fremover, etter endt utdanning. I brevet skrev de videre at dersom X søker på stillinger i NBS i A området så bør han oppgi i søknaden at han ønsker å flytte fra B og etablere seg i A. En gjennomgang av søkermassen viser at alle de som ble innkalt til intervju har oppgitt i søknaden at de bor i byen A, eller områder i pendleravstand til A slik som Sandnes eller Egersund. Etter ombudets vurdering tyder dette på at lokal tilhørighet har spilt inn ved utvelgelsen av kandidater til intervju, noe som igjen kan tyde på at etnisitet ikke ble vektlagt.

Et annet relevant moment i vurderingen er om arbeidsgiver har innkalt andre kandidater med en annen etnisk bakgrunn til intervju. Nemndas vedtak 33/2011 gjaldt spørsmål om forbigåelse på grunn av nasjonal opprinnelse ved tilsetting i stilling. Nemnda kom til at det ikke forelå omstendigheter i saken som ga grunn til å tro at klager ble diskriminert på grunn av etnisk bakgrunn. Nemnda uttaler følgende:

*«Nemnda viser i denne forbindelse blant annet til at fire av de seks som ble innkalt til intervju hadde innvandrerbakgrunn. To av de tre som ble innstilt, herunder personen som ble ansatt i den aktuelle stillingen, hadde innvandrerbakgrunn.»*

Slik ombudet leser søknadspapirene er det tre stykker med et utenlandsk klingende navn som ble innkalt til intervju. Det faktum at det er tre søkere med utenlandsk klingende navn som ble innkalt til intervju trekker ytterligere i retning av at nasjonal opprinnelse ikke ble vektlagt ved utvelgelse til intervju.



X har ikke vist til andre omstendigheter i saken som underbygger hans påstand om diskriminering på grunn av etnisitet/nasjonal opprinnelse ved manglende innkallelse til intervju.

Ombudet er etter en helhetsvurdering av omstendighetene i saken, kommet til at det ikke er holdepunkter i saken som underbygger påstanden om at X har blitt usatt for diskriminering på grunn av etnisitet/nasjonal opprinnelse.

## **Konklusjon**

NSB handlet ikke i strid med diskrimineringsloven § 4, da de ikke innkalte X til intervju.

Oslo, 05.11.2012

Sunniva Ørstavik

likestillings- og diskrimineringsombud