



Likestillings- og  
diskrimineringsombudet

Hans Majestet Kongens Garde

v/Major Leif- Boye Erichsen

Operasjonstøtteavdeling Huseby

Røa

0754 OSLO

Vår ref.:

Deres ref.:

Dato:

12/805-16- MH

13.12.2012

## **Uttalelse i klagesak -Stillingsannonse med krav om skandinavisk statsborgerskap og gode norskkunnskaper for oppvaskmedarbeidere**

---

Likestillings- og diskrimineringsombudet viser til henvendelse av 20. april 2012 oversendt fra Organisasjonen mot offentlig diskriminering (OMOD). I henvendelsen ble ombudet bedt om å vurdere om en stillingsannonse, publisert av Manpower AS, var i strid mot forbudet mot diskriminering etter diskrimineringsloven § 4. Stillingsannonsen gjaldt ledige deltidsstillinger som oppvaskmedarbeidere, hvor det var påkrevd at søkerne skulle være skandinaviske statsborgere og hvor det var påkrevd «gode norskkunnskaper».

Likestillings- og diskrimineringsombudet har kommet frem til at Forsvaret v/Operasjonstøtteavdeling Huseby leir har brutt diskrimineringsloven § 4 ved sin stillingsannonse av 16. april 2012 om ansettelse av oppvaskmedarbeidere. Manpower holdes imidlertid ikke ansvarlig for å ha publisert annonsen.

Likestillings- og diskrimineringsombudets uttalelse kan bringes inn for Likestillings- og diskrimineringsnemnda. Fristen er tre uker fra Forsvaret v/Operasjonsstøtteavdeling Huseby leir har mottatt dette brevet, se vedlagte orientering.

Vennlig hilsen

Margrethe Søbstad

seniorrådgiver

Monica Hox

rådgiver

Vedlegg:

1. Likestillings- og diskrimineringsombudets uttalelse av 13.12.2012
2. Orientering om at uttalelsen kan bringes inn for Likestillings- og diskrimineringsnemnda

## OMBUDETS UTTALELSE

### Sakens bakgrunn

I april 2012 publiserte Manpower følgende stillingsannonse på nettsiden [www.finn.no](http://www.finn.no) (finnkode: 34349269):

#### ***Oppvaskmedarbeidere - deltid 6,5 timer pr dag.***

*Manpower er et selskap i ManpowerGroup. Vi bistår norske bedrifter og offentlig forvaltning med utleie av vikarer og rekruttering til faste stillinger, og er ledende innenfor vårt område.*

*I Norge er vi landsdekkende med 35 avdelingskontorer. Manpower er en samfunnsansvarlig bedrift, er opptatt av mangfold og oppfordrer kvalifiserte kandidater til å søke uansett alder, kjønn, funksjonsevne eller kulturell bakgrunn.*

*Vi ser etter dedikerte oppvaskmedarbeidere til en av våre offentlige kunder (...)*

#### ***Arbeidsoppgaver:***

##### *Stillingsinformasjon:*

- oppvask*
- generelt forefallende*

##### *Kvalifikasjoner/egenskaper:*

- må være skandinavisk statsborger*
- gode norskkunnskaper er påkrevd*
- kjennskap til IK-matrutiner*
- vi ser etter deg som er fleksibel*
- liker høyt tempo og er flink til å håndtere stress*
- er serviceminded*

- er selvstendig og har gode samarbeidsevner

- god fysikk

(...)

Organisasjonen mot offentlig diskriminering (OMOD) oppdaget annonsen og reagerte på kravene til statsborgerskap og språkkunnskaper. OMOD ba ombudet om å vurdere om stillingsutlysningen var i strid med diskrimineringsloven. OMOD viser til at krav om skandinavisk statsborgerskap utelukker at personer med andre eller uten statsborgerskap, skal kunne søke på stillingene. Det er ikke spesifisert i annonsen hvorfor søkere må ha norsk statsborgerskap og det nevnes heller ikke hvilken offentlig institusjon som står bak ansettelsen. Statsborgerskap kan kreves som en del av sikkerhetsklarering hos noen offentlige institusjoner, men i så fall bør dette tydeliggjøres.

Stillingsannonsen spesifiserer heller ikke hvorfor «gode norskkunnskaper» er påkrevd, om det er snakk om både skriftlige og muntlige språkkunnskaper, og om språkkravet også gjelder danske og svenske statsborgere. Det er heller ikke spesifisert på hvilket utdanningsnivå søkere må beherske norsk.

## **Partenes syn på saken**

### **Manpower:**

Manpower opplyser at oppdragsgiver for stillingsutlysningen var Forsvaret v/Gardeleiren, Huseby, Oslo. Videre uttalte Manpower at annonsen ble utarbeidet etter instruksjoner fra Forsvaret. Forsvaret hadde gitt konkrete kravspesifikasjoner, deriblant at søkerne måtte være skandinavisk statsborgere og måtte beherske norsk, skriftlig og muntlig.

### **Forsvaret v/Operasjonsstøtteavdeling Huseby leir:**

Leif-Boye Erichsen, sjef for Operasjonsstøtteavdeling Huseby leir, har i brev av 13. august 2012 opplyst at det ble gjort en feil i redigeringen og publiseringen av utlysningsteksten.

Utllysningsteksten ble publisert uten at han fikk kvalitetssikre den, slik det burde blitt gjort. I brevet fremhever han at Operasjonsstøtteavdelingen tar sterk avstand fra brudd mot diskrimineringslovverket og informerer om at det skal iverksettes tiltak mot slike feil, herunder en gjennomgang med berørte parter av diskrimineringslovverk, og gjennom avdelingsleders kontroll av utlysningstekster i forkant av publisering.

## **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 og FNs Rasediskrimineringskonvensjon**

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 legger til grunn at mange søkere med minoritetsbakgrunn som ellers hadde oppfylt kvalifikasjonskravene ville kunne bli ekskludert fra ansettelsesprosessen som følge av kravene som skandinavisk statsborgerskap og gode norskkunnskaper i stillingsannonsen.

Stillingsutlysningen åpner derfor for indirekte forskjellsbehandling på grunn av etnisk bakgrunn/nasjonal opprinnelse og direkte forskjellsbehandling på grunn av språk.

Diskrimineringsloven omfatter ikke statsborgerskap som diskrimineringsgrunnlag. Usaklig forskjellsbehandling på grunnlag av statsborgerskap kan imidlertid føre til indirekte diskriminering på grunn av etnisitet/nasjonal opprinnelse, jf. Ot. prp nr. 33 (2004- 2005) punkt 10.1.8

Språk inngår de selvstendige diskrimineringsgrunnlagene som nevnes i forbudet mot diskriminering etter § 4. Imidlertid vil forskjellsbehandling på grunn av språk ofte anses som saklig, jf. unntaksbestemmelsen i loven.

Forsvaret har imidlertid opplyst at kravene ble stilt ved en feil. Ombudet går dermed ut fra at det ikke var saklig grunn til å stille slike krav for denne type stilling i Operasjonsstøtteavdelingen. Ombudet konkluderer dermed med at utlysningen var i strid med forbudet mot direkte og indirekte diskriminering etter diskrimineringsloven § 4 på grunn av henholdsvis språk og etnisitet/nasjonal opprinnelse.

### **Partenes ansvar**

I denne saken kan det stilles spørsmål ved i hvilken grad Manpower skal holdes ansvarlig på grunn av publiseringen av stillingsannonsen, og om det er snakk om medvirkningsansvar eller direkte ansvar på grunnlag av en selvstendig handlingsplikt.

Likestillings- og diskrimineringsnemnda har i sak 8/2009 (spørsmål om diskriminering på grunn av graviditet ved utleie av arbeidskraft fra et bemanningsbyrå) fastslått at det avtalerettslige forholdet mellom vikarbyrå og oppdragsgiver ikke setter til side ansvaret, herunder medvirkeransvaret, etter likestillingsloven. Nemnda fastslo at:

*”En samlet nemnd finner grunn til å understreke at graviditetsvernet i*

*likestillingsloven § 3 gjelder alle typer handlinger, uansett om det er arbeidsgiver eller andre som står bak handlingen. Dette innebærer at både (...)*

*arbeidsgiver og (...) oppdragsgiver må ivareta sitt ansvar for å hindre at*

*oppdragstakere settes i en dårligere stilling på grunn av graviditet, fødsel eller*

*foreldrepermisjon.”*

Ombudet legger til grunn at ovennevnte uttalelse fra nemnda også har betydning for forståelsen av medvirkeransvaret etter diskrimineringsloven.

Det følger av Ot.prp. nr. 33 (2004-2005) s. 207 at begrepet «medvirkning» i diskrimineringsloven skal forstås på samme måte som i strafferetten, men det må legges til grunn at det ikke er noe krav om subjektiv skyld på den påstått ansvarliges side, i og med at dette heller ikke kreves for å ilegge selvstendig ansvar etter diskrimineringsloven.

Etter å ha vurdert fakta i saken har ombudet kommet til at det ikke er grunn til å konkludere med selvstendig ansvar for Manpower. Manpower handlet på oppdrag fra Forsvaret, og etter det ombudet forstår ble det uttrykkelig formidlet på vegne av Forsvaret at skandinavisk statsborgerskap inngikk i kravspesifikasjonen. Videre fremgår det at Forsvaret også spesifiserte at medarbeiderne måtte beherske norsk, skriftlig og muntlig, og at omformuleringen av dette i utlysningen ikke var ment å endre innholdet i kravene.

Selv om forsett eller uaktsomhet ikke er et krav for å konstatere medvirkning etter diskrimineringsloven § 4 siste ledd, legger ombudet vekt på at oppdragsgivers krav til stillingsannonser ikke umiddelbart kunne fremstå som ulovlige for Manpower, selv om dette gjaldt stillinger som oppvaskhjelp. I noen typer stillinger i Forsvaret kan det være saklige grunner til å oppstille krav om statsborgerskap og språk, blant annet på grunn av krav om sikkerhetsklareringer, kommunikasjon med andre mv.

Etter omstendighetene finner ikke ombudet grunn til å konstatere medvirkningsansvar i dette tilfellet. Ombudet vil likevel oppfordre Manpower til å gjennomgå sine rutiner for å sikre at krav i stillingsutlysninger som tilsynelatende kan være i strid med diskrimineringslovverket blir drøftet med oppdragsgiver før stillingsannonser blir publisert.

## **Konklusjon**

Forsvaret v/Operasjonsstøtteavdeling Huseby leir har brutt diskrimineringsloven § 4 ved sin stillingsannonse av 16. april 2012 om ansettelse av oppvaskmedarbeidere. Manpower holdes imidlertid ikke ansvarlig for å ha publisert annonsen.

\*\*\*

Forsvaret v/Operasjonsstøtteavdeling Huseby leir har opplyst at rutinene omkring stillingsutlysninger er lagt om for å hindre feil som i denne saken. Ombudet er tilfreds med dette, og i henhold til diskrimineringsombudsloven § 3 tredje ledd, annet punktum, anser ombudet dermed forholdet som rettet gjennom frivillig ordning.

Oslo, 13.12.2012

Sunniva Ørstavik

likestillings- og diskrimineringsombud