



Likestillings- og  
diskrimineringsombudet

## NOTAT

Til:

Fra:

Dan Frøskeland

**Vår ref.**

11/835-15 /SF-801, SF-422, SF-421,  
SF-512.1, SF-902, SF-821, SF-825,  
SF-833, SF-853 /

**Dato:**

02.11.2011

### **Kvinne ikke diskriminert ved ansettelse grunnet etnisitet**

En etnisk russisk kvinne hevdet at hun ble diskriminert grunnet sin etnisitet da hun ble forbigått til ledige stillinger som trafikkleder. Hun hevdet videre at arbeidsgiveren handlet i strid med diskrimineringslovens § 5 ved å komme med en trakasserende uttalelse, og § 11 ved å ikke gi henne informasjonen som hun etter loven hadde krav på.

Likestillings- og diskrimineringsombudet kom til at arbeidsgiveren ikke handlet i strid med forbudet mot diskriminering etter lovens § 4 eller forbudet mot

trakassering etter lovens § 5, men at arbeidsgiveren brøt sin opplysningsplikt etter lovens § 11.

**Saksnr.:** 11/835

**Lovgrunnlag:** diskrimineringsloven § 4, diskrimineringsloven § 5,  
diskrimineringsloven § 11

**Dato:** 19.10.2011

## **ANONYMISERT VERSJON AV OMBUDETS UTTALELSE**

A er etnisk russer, og hun er i gang med siviløkonomstudier ved Universitetet i X/Handelshøgskolen i Y, med spesialisering innenfor logistikk og transport. Hun søkte 13.februar 2011 utlyste stillinger som trafikkleder hos B AS. Den 21. mars 2011 fikk hun beskjed om at hun ikke var aktuell for stillingene, og hun tok dagen etter kontakt med B AS og bemanningsselskapet C pr. e-post. Fra denne e-posten siteres:

”Etter nyttår har jeg søkt på en del stillinger. Til nå har jeg ikke blitt kalt inn til et eneste jobbintervju, noe jeg synes er litt leit. Norske studenter på studiet mitt med langt dårligere resultater enn meg har blitt kalt inn til intervjuer på stillinger der også jeg har søkt. ... Jeg synes det er litt leit at ingen firmaer ønsker å kalle meg inn til intervju, og begynner å undre på om det kanskje er navnet mitt som gjør at jeg ikke blir kalt inn til intervjuer her i Norge?”

Hun viste videre til at det virket som om enkelte selskaper tror ”de har gjort en god jobb når de har silt ut alle søkere med fremmedkulturelle navn”, og ba om å få oppgitt skriftlig på e-post hvilken utdanning, praksis og andre konstaterbare kvalifikasjoner de som ble ansatt hadde, jf. arbeidsmiljøloven § 13-7.

Etter å ha purret på svar den 28. mars, fikk hun 29. mars svar fra D i bemanningsfirmaet C. Av svaret følger det at det er tilsatt en trafikksjef og tre trafikkledere, som alle har betydelig erfaring som trafikksjef og trafikkledere. Det ble vist til at det ikke var rom for nyutdannede kandidater eller kandidater uten relevant erfaring i den fasen B var i nå. A ble bedt om å kontakte C for en ”generell samtale”.

A purret 30. mars på ny på B, og fikk dagen etter svar fra administrerende direktør E. Av denne e-posten fremgår følgende:

”Når det gjelder den konkrete stillingen i F så var vi veldig tydelig på at vi måtte prioritere personer med driftserfaring fra drifting av buss i storby. Denne er en type kompetanse som vår firma ikke har og er en kritisk suksessfaktor for å lykkes i F. Dette har vært oppdraget til C. Vi har derfor ansatt ledere med bakgrunn fra operativ drift og alle har lang fartstid i

bussnæringen. ... Jeg synes din bakgrunn er spennende og kan gjerne ta en samtale med deg for å få mer kjennskap til dine kvalifikasjoner, gi råd om hva jeg tror er klokt å gjøre, samt bidra til å åpne dører der det kan være muligheter.”

I e-post til E av 6. april 2011 opplyste A at hun var opptatt med å skrive sin mastergradsoppgave, og at hun derfor ikke ønsket å dra til F med mindre det er i forhold til intervju for en spesifikk stilling. Hun ba på ny om å få oversendt en liste over kvalifikasjonene til de personene som ble ansatt som trafikkleder. E-posten ble samme dag besvart av E på følgende måte: ”Jeg synes ikke dette er noe vi skal bruke tid på”.

På forespørsel fra ombudet har B lagt frem en oversikt over de personene som søkte og hvem som ble innkalt til intervju.

### **Partenes syn på saken**

**A:**

A hevder at B har diskriminert henne grunnet hennes etnisitet. Hun hevder videre at B har brutt diskrimineringsloven § 11 ved å ikke oppfylle sin opplysningsplikt overfor henne, da hun ikke ville fått opplysningene hvis hun ikke hadde klaget til ombudet. Hun mener videre at Es kommentar om at ”jeg synes ikke dette er noe vi skal bruke tid på”, er i strid med diskrimineringsloven § 5.

**B AS:**

B AS viser i sin redegjørelse til at de ønsket en trafikkleddelse i F med erfaring fra logistikk/transportbransjen, og særlig med erfaring fra drifting av bybuss. Bakgrunnen for at A ikke ble innkalt til intervju, var derfor ikke hennes etnisitet, men hennes ”manglende arbeidserfaring fra logistikk/transportbransjen og spesielt drift av busser”. Bakgrunnen for Es kommentar i e-post 6. april, var at A ikke ønsket å prioritere den samtalen som han oppriktig hadde invitert henne til. Det ble også vist til tilsvarende tilbud fra C. Bakgrunnen for at disse opplysningene ikke var oversendt A tidligere, var at det fra B side ble ansett ble formålstjenlig med en samtale med A, for å hjelpe henne videre med råd og vink om muligheter i bransjen.

### **Rettslig grunnlag**

Ombudet påpeker innledningsvis at det er diskrimineringsloven som gjelder ved diskriminering på grunn av etnisitet, jf. arbeidsmiljøloven § 13-1 nr. 5. Denne saken vil derfor kun vurderes opp mot reglene i diskrimineringsloven.

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.

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.

Trakassering på grunnlag av for eksempel nasjonal opprinnelse er forbudt, jf. diskrimineringsloven § 5. Med trakassering menes handlinger, unnlattelser eller ytringer som virker eller har til formål å virke krenkende, skremmende, fiendtlig, nedverdiggende eller ydmykende.

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.

Etter diskrimineringsloven § 11 kan en arbeidssøker som mener seg forbigått i strid med § 4 første ledd, i tilsettingssaker kreve at arbeidsgiveren skriftlig opplyser om hvilken utdanning, praksis og andre klart konstaterbare kvalifikasjoner for arbeidet den som ble ansatt har.

### **Ombudets vurdering**

Ombudet skal ta stilling til om As etnisitet er bakgrunnen for at hun ikke ble innkalt til intervju på stilling som trafikkleder. Dersom ombudet finner at det er grunn til å tro at As etnisitet har hatt betydning for at hun ikke ble innkalt til intervju, går bevisbyrden over på B AS, som da må sannsynliggjøre at diskriminering ikke har skjedd.

Det første spørsmålet er om A er blitt behandlet dårligere enn andre arbeidssøkende ville ha blitt behandlet i en tilsvarende situasjon, og om forskjellsbehandlingen i så fall hadde sammenheng med hennes etnisitet.

Dersom en arbeidssøker ikke kalles inn til intervju, og årsaken er vedkommendes etnisitet eller nasjonale opprinnelse mv, vil arbeidssøkeres etter ombudets praksis bli ansett å være behandlet dårligere enn andre. I slike tilfeller vil det kunne være brudd på diskrimineringsloven § 4.

Arbeidsgiver vil i utgangspunktet velge ut de kandidater som anses å være best kvalifisert til de utlyste stillingene når søkere kalles inn til intervju. Dersom en søker fremstår som bedre formelt kvalifisert enn andre søkere, men likevel ikke kalles inn til intervju, er dette en omstendighet som kan gi grunn til å tro at usaklige hensyn kan være vektlagt.

I stillingsannonsen til stillingene som trafikkleder, fremgår følgende: ”Vi søker etter en resultatorientert person som er/har: gode leder -/ og samarbeidsegenskaper, med erfaring fra transportbransjen”.

Ombudet har sammenlignet As kvalifikasjoner med de personene som ble innkalt til intervju. Selv om det kan fremstå som om A har den beste formelle utdannelsen av søkerne, har alle som ble innkalt til intervju erfaring enten som sjåfør eller som trafikkleder, eller begge deler. Ifølge As CV har hun arbeidserfaring som lærer i fremmedspråk fra Russland og som ansatt i en barnehage i G. Hun har derfor ikke en slik erfaring fra transportbransjen som stillingsannonsen krevde. Heller ikke etniske nordmenn som mangler slik erfaring ble kalt inn til intervju. Ombudet viser i denne forbindelse særlig til at søker 2, NN, ikke ble kalt inn til intervju til tross for lang annen arbeidserfaring, herunder som administrasjonssjef i H.

Det er heller ikke andre opplysninger eller holdepunkter i saken som tyder på at etnisitet har hatt betydning i behandlingen av As søknad.

Ut fra dette kan ombudet ikke se at det er grunn til tro at As etnisitet har vært medvirkende til at hun ikke ble innkalt til intervju.

#### **Brudd på opplysningsplikt, jf. diskrimineringsloven § 11**

A har anført at B AS har brutt sin opplysningsplikt etter diskrimineringsloven § 11. Etter loven er det ikke et vilkår at A rent faktisk har blitt forbigått for at bestemmelsen skal komme til anvendelse. Det er tilstrekkelig at hun *mener seg* forbigått i strid med § 4.

I sin e-post av 22. mars 2011 viste A til at hun undret på om det er "navnet hennes" som gjorde at hun ikke ble kalt inn til intervju, og at norske studenter med dårligere karakterer enn henne har blitt kalt inn til intervju. Hun viste også til arbeidsmiljøloven § 13-7, en bestemmelse med samme ordlyd som diskrimineringslovens § 11. Etter ombudets syn har B hatt tilstrekkelige holdepunkter for å anta at A har ment seg forbigått i strid med diskrimineringsloven § 4.

B hevder at bakgrunnen for at de ikke oversendte etterspurt informasjon til A, var at de anså at det var mer formålstjenlig å ha en samtale med henne, som det ble invitert til av E i e-post av 30. mars 2011. Ombudet har ingen holdepunkter for å trekke dette i tvil, men viser til at B fortsatt hadde plikt til å oversende informasjonen etter at A hadde gitt dem beskjed om at hun ikke ønsket en slik samtale.

Ombudet har merket seg at denne informasjonen er blitt oversendt ombudet på forlangende. Etter forarbeidene, ot. prp. nr. 33 for 2004-05 s. 133-34, er bakgrunnen for bestemmelsen ”å effektivisere håndhevingen av et diskrimineringsforbud i arbeidslivet” og ”å unngå grunnløse søksmål med påstand om diskriminering”. Det fremstår for ombudet som sannsynlig at denne saken ikke ville blitt fremmet dersom B hadde overholdt sin plikt etter § 11. Bestemmelsen viser også til at det er ”arbeidssøker” som kan kreve en slik orientering fra arbeidsgiver.

Etter dette finner ombudet at B har handlet i strid med lovens § 11. Brudd på denne bestemmelsen i loven er dog ikke sanksjonert. Det siteres fra forarbeidene: *”Departementet viser til at det ikke er innført noen særskilte reaksjoner ved brudd på opplysningsplikten etter arbeidsmiljøloven. Departementet finner på denne bakgrunn ikke grunnlag for å fastsette sanksjoner på dette området i diskrimineringsloven.”* Av denne grunn er § 11 ikke tatt inn som en av de bestemmelsene der det ved brudd kan kreves erstatning eller oppreisning, se lovens § 14.

#### **Trakassering, jf. diskrimineringsloven § 5**

A har videre hevdet at uttalelsen som E kom med i e-post av 6. april 2011 var trakasserende etter diskrimineringsloven § 5. Ombudet mener uttalelsen fremstår som lite heldig, særlig i en situasjon der A kun ønsker å få ut informasjon som hun etter loven har krav på. Et grunnvilkår for at uttalelsen skal være trakasserende etter diskrimineringsloven, er at den har tilknytning til et av diskrimineringsgrunnlagene opplistet i § 4 første ledd. Uttalelsen viser ikke eksplisitt til As etnisitet eller et annet av diskrimineringsgrunnlagene. Ombudet kan heller ikke se at den implisitt viser til dette. Ombudet mener uansett at uttalelsen ikke er av en slik alvorlighetsgrad at den kan karakteriseres som trakassering i lovens forstand. Etter dette kan den ikke anses i strid med diskrimineringsloven § 5.

#### **Konklusjon**

B AS har ikke handlet i strid med forbudet mot diskriminering etter diskrimineringsloven § 4, og har heller ikke handlet i strid med forbudet mot trakassering etter diskrimineringsloven § 5.

B AS har handlet i strid med sin opplysningsplikt etter diskrimineringsloven § 11.



Brudd på diskrimineringsloven § 11 er som nevnt over ikke sanksjonert. Ombudet ønsker likevel å vise til Bs plikt etter bestemmelsen, og oppfordrer B til å følge denne bestemmelsen og tilsvarende bestemmelse i arbeidsmiljøloven § 13-7 ved eventuelle fremtidige klagesaker om diskriminering.

\*\*\*

Oslo, 19.10.2011

Sunniva Ørstavik

likestillings- og diskrimineringsombud