

SAMMENDRAG

Ikke gjennomført jobbintervju med hørselshemmet

A klaget til ombudet fordi hun ikke fikk gjennomføre et jobbintervju hun var innkalt til fordi hun er hørselshemmet. Ombudet kom frem til at dette var i strid med arbeidsgivers tilretteleggingsplikt i diskriminerings- og tilgjengelighetsloven.

A søkte på en stilling og ble innkalt til intervju. Da hun møtte til intervju sa den som skulle intervjuer henne at det ikke hadde noen hensikt å gjennomføre intervjuet fordi ”det uansett vil bli et problem at du er hørselshemmet”.

Arbeidsgivers tilretteleggingsplikt gjelder på ethvert stadium i ansettelsesforholdet, og også i forbindelse med en intervjusituasjon. Da arbeidsgiver ikke ville gjennomføre intervjuet og ikke vurderte tilrettelegging finner ombudet at de handlet i strid med diskriminerings- og tilgjengelighetsloven.

Arbeidsgiver beklager situasjonen og erkjenner at intervjueren ikke var godt nok opplært i den rollen. De ønsker A velkommen til å ta kontakt igjen slik at hun kan bli vurdert til en stilling tilsvarende den hun søkte på.

Saksnr: 09/2331

Lovanvendelse: diskriminerings- og tilgjengelighetsloven § 12

ANONYMISERT VERSJON AV UTTALELSE I SAK - IKKE GJENNOMFØRT JOBBIINTERVJU AV HØRSELSHEMMET

Likestillings- og diskrimineringsombudet mottok en klage fra A 12. november 2009.

A søkte jobb hos Burger King og ble innkalt til intervju. Intervjuet ble ikke

gjennomført da det ble klart at A er hørselshemmet, og A mener dette er diskriminering på grunn av hennes nedsatte funksjonsevne.

Ombudet har vurdert saken, og konkluderer med at Burger King ikke overholdt sin tilretteleggingsplikt for personer med nedsatt funksjonsevne. Ombudet finner derfor at restauranten handlet i strid med diskriminerings- og tilgjengelighetsloven § 12 da de ikke ville gjennomføre intervjuet med A og ikke vurderte mulig tilrettelegging for intervjusituasjonen.

Ombudet synes det er positivt at Burger King beklager episoden og at de ønsker å rette opp forholdet ved at A inviteres til å ta kontakt med restauranten for å bli vurdert til stillingen hun søkte på. Den konkrete stillingen A søkte på vil trolig nå være besatt. Ombudet forstår likevel Burger King som at A vil kunne bli vurdert til en tilsvarende stilling.

OMBUDETS UTTALELSE

Sakens bakgrunn

A møtte til intervju på en stilling hos Burger King i november 2009. C var intervjuer og opplyste henne om at han ikke ønsket å gjennomføre intervjuet ettersom hun var hørselshemmet.

Partenes syn på saken

A:

A viser til at hun søkte på stillingen hos Burger King og ble innkalt til intervju. Intervjuet ble ikke gjennomført med den begrunnelse at det ikke hadde noen hensikt fordi " det vil bli et problem at du er hørselshemmet".

Burger King:

Burger King og C beklager behandlingen A fikk i forbindelse med intervjuet. Restauranten erkjenner at deres rekrutteringsrutiner ikke fungerte i denne situasjonen. Ledelsen tar selvkritikk på at intervjueren i dette tilfellet ikke var godt nok opplært med tanke på rollen som intervjuer. Burger King vil videre rette opp forholdet ved at A inviteres til å ta kontakt med restauranten for på nytt å bli vurdert til stillingen hun søkte på.

Rettslig grunnlag

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

Diskriminerings- og tilgjengelighetsloven § 12 pålegger arbeidsgiver å foreta en rimelig individuell tilrettelegging av arbeidsplass og arbeidsoppgaver for personer med nedsatt funksjonsevne. Arbeidsgiver er forpliktet til å iverksette tiltak som er nødvendige for at arbeidstaker med nedsatt funksjonsevne kan få eller beholde

arbeid.

Tilretteleggingsplikten begrenses av det som vil være en uforholdsmessig byrde for arbeidsgiver. I vurderingen av hva som skal anses som en uforholdsmessig byrde "skal det særlig legges vekt på tilretteleggingens effekt for å nedbygge funksjonshemmende barrierer, de nødvendige kostnadene ved tilretteleggingen og virksomhetenes ressurser" jf. § 12 femte ledd.

Brudd på plikten til individuell tilrettelegging anses for diskriminering, jf. § 12 sjette ledd.

Ombudets vurdering

Ombudet skal ta stilling til om Burger King brøt sin plikt til tilrettelegging etter diskriminerings- og tilgjengelighetsloven.

Arbeidsgivers tilretteleggingsplikt gjelder både overfor arbeidstakere og arbeidssøkere. Tilretteleggingsplikten gjelder på ethvert stadium i ansettelsesforholdet, da også i forbindelse med intervjusituasjonen. A fikk ikke gjennomføre det avtalte intervjuet, og fikk dermed ingen mulighet til å fortelle om seg selv og sine kvalifikasjoner for jobben. Burger King avviste henne uten noen nærmere vurdering med engang de ble klar over at A var hørselshemmet. Dette forholdet er erkjent av Burger King.

På denne bakgrunn finner ombudet at Burger King har brutt sin plikt til tilrettelegging, og dermed utsatt A for diskriminering på grunn av nedsatt funksjonsevne.

Konklusjon

Likestillings- og diskrimineringsombudet konkluderer med at Burger King handlet i strid med diskriminerings- og tilgjengelighetsloven § 12 da de ikke gjennomførte jobbintervjuet med A.
