



Likestillings- og  
diskrimineringsombudet

Vår ref.:

14/53

Deres ref.:

Dato:

09.01.2014

## **Uttalelse i sak om diskriminerende stillingsannonse og praksis - varsel om hastevedtak**

---

Likestillings- og diskrimineringsombudet viser til en rekke henvendelser, samt flere medieoppslag onsdag 8. januar 2014 knyttet til en stillingsannonse som ble lagt ut av (ISS). I annonsen fremgår det at på grunn av sikkerhetsklarering er stillingen kun aktuell for «etnisk norske personer».

Ombudet håndhever blant annet diskrimineringsloven om etnisitet. Lovens § 6 forbyr direkte og indirekte diskriminering på grunn av blant annet etnisitet. Forbudet gjelder også alle sider av et ansettelsesforhold, jf. § 16.

Likestillings- og diskrimineringsombudet konkluderer med at lyste ut en stilling i strid med forbudet mot diskriminering i diskrimineringsloven om etnisitet § 6, jf. § 16. På bakgrunn av uttalelser i media onsdag 8. januar 2014 fra ISS sentralt, konkluderer ombudet også med at ISS

har en praksis ved ansettelser til stillinger som krever sikkerhetsklarering som er i strid med diskrimineringsloven om etnisitet § 6, jf. § 16.

Likestillings- og diskrimineringsombudets uttalelse kan bringes inn for Likestillings- og diskrimineringsnemnda. Klagefristen er tre uker fra mottak av dette brev, se vedlagte orientering.

### **Varsel om hastevedtak**

Likestillings- og diskrimineringsombudet kan, jf. diskrimineringsombudsloven § 4, første ledd, fatte vedtak om retting eller stansing, jf. lovens § 7 annet ledd, dersom "partene ikke frivillig innretter seg etter ombudets uttalelse", og dersom "det antas å medføre ulempe eller skadevirkning å avvente nemndas vedtak". Dersom tilsettingsprosessen fortsetter ved at personer innkalles til intervju på bakgrunn av den annonseringen som allerede foreligger, vil ombudet vurdere å benytte sin kompetanse til selv å fatte vedtak om retting eller stansning, jf. diskrimineringsombudsloven §§ 4 og 7.

## **BAKGRUNNEN FOR OMBUDETS UTTAELSE**

### **Sakens bakgrunn**

Likestillings- og diskrimineringsombudets uttalelse bygger på flere henvendelser samt medieoppslag om ISS' stillingsutlysning som renholder. I og med at stillingen krever sikkerhetsklarering, har ISS en praksis om utelukkende å søke etter «etnisk norske personer».

Gjennom ulike oppslag i media onsdag 8. januar 2014, gir ulike representanter for ISS uttrykk for at det er praktiske grunner til at det stilles krav om at man må være etnisk norsk for å få den aktuelle stillingen. Bakgrunnen er at dette vil gjøre det enklere å få sikkerhetsklarering. Det ble bekreftet på Dagsrevyen på NRK onsdag 8. januar 2014 av kommunikasjonsrådgiver i ISS Facility Services AS, Jan Bjørneboe.

Som en følge av medieoppslagene, valgte NAV å fjerne stillingsannonser fra sine sider.

### **Rettslig grunnlag**

#### **Diskrimineringsloven om etnisitet**

Diskrimineringsloven om etnisitet § 6 slår fast at direkte og indirekte diskriminering på grunn av blant annet etnisitet er forbudt. Dette forbudet gjelder også alle sider av et ansettelsesforhold, herunder utlysning og ansettelse, jf. § 16.

Med direkte diskriminering i arbeidslivet menes en handling eller unnlattelse som har som formål eller virkning at en arbeidssøker eller arbeidstaker blir behandlet dårligere enn andre i en tilsvarende situasjon, og at dette skyldes blant annet etnisitet, jf. § 6 andre ledd, andre pkt.

Unntak fra forbudet kan kun gjøres dersom et saklig formål gjør det nødvendig med slik forskjellsbehandling, og det ikke er uforholdsmessig inngripende overfor den som forskjellsbehandles, jf. § 7. Hva som er saklig grunn, må vurderes konkret i den enkelte sak.

### **Likestillings- og diskrimineringsombudets vurdering**

Ombudet finner at den aktuelle annonsen åpenbart var i strid med diskrimineringsloven om etnisitet. Et krav om at søker må være «etnisk norsk» vil aldri kunne være saklig (lovlig), da dette på ingen måte er et krav for å få sikkerhetsklarering. Dette blir også bekreftet av Kjetil Berg Veire, informasjonssjef i Nasjonal sikkerhetsmyndighet (NSM), i en artikkel i Aftenpostens nettutgave onsdag 8. januar 2014.

Selv om den aktuelle annonsen nå er fjernet, har ikke ISS i media eller overfor ombudet gitt uttrykk for at de vil endre praksis når det gjelder selve ansettelsen i slike stillinger som krever sikkerhetsklarering. Det er heller ikke gitt uttrykk for at prosessen knyttet til den aktuelle utlysningen vil bli stoppet, og lyst ut på nytt med vilkår som ikke er diskriminerende.

At ISS sier at dette er en praksis de har hatt i lang tid, mener ombudet er problematisk. Ombudet ser at det kan være utfordrende å få ansatt personer til slike stillinger som kan sikkerhetsklareres raskt. Likevel vil ikke en persons etniske bakgrunn kunne brukes som utgangspunkt ved vurderingen av hvem som skal ansettes. Når verken etnisitet eller statsborgerskap i seg selv er et krav for å få sikkerhetsklarering, jf. Veire i NSM, må det være andre måter å løse en slik problemstilling på.

Ombudet har på bakgrunn av dette kommet frem til at den aktuelle annonsen og ISS' praksis ved ansettelser til stillinger som krever sikkerhetsklarering er i strid med diskrimineringsloven om etnisitet § 6, jf. § 16.

## **BAKGRUNN FOR VARSEL OM HASTEVEDTAK**

### **Rettslig grunnlag**

Likestillings- og diskrimineringsombudet er, jf. diskrimineringsombudsloven § 4, første ledd, gitt hjemmel til å fatte vedtak om retting eller stansing, jf. lovens § 7 annet ledd, dersom "partene ikke frivillig innretter seg etter ombudets uttalelse" og dersom "det antas å medføre ulempe eller skadevirkning å avvende nemndas vedtak":

### **§ 4. Ombudets vedtak**

Dersom partene ikke frivillig innretter seg etter ombudets uttalelse, jf. § 3 tredje ledd, og det antas å medføre ulempe eller skadevirkning å avvente nemndas vedtak, kan ombudet treffe vedtak som nevnt i § 7.

### **§ 7. Nemndas vedtaksmyndighet. Pålegg om stansing, retting mv.**

Nemnda kan med de unntak som følger av §§ 9 og 10 pålegge stansing, retting og andre tiltak som er nødvendige for å sikre at diskriminering, trakassering, instruks eller gjengjeldelse opphører og for å hindre gjentakelse. Nemnda kan sette en frist for oppfyllelse av pålegget.

Diskrimineringsloven om etnisitet § 6, jf. § 16 forbyr diskriminering på grunn av blant annet etnisitet.

Det er neppe tvilsomt at det vil være sammenheng mellom betingelsene i utlysningsteksten og hvem som søker de utlyste stillingene. Dersom en ansettelsesprosess gjennomføres til tross for en ulovlig annonse, er det sannsynlig at en rekke ellers kvalifiserte søkere ekskluderes.

Dersom tilsettingsprosessen fortsetter ved at personer innkalles til intervju på bakgrunn av den annonseringen som allerede foreligger, vil ombudet vurdere å benytte sin kompetanse til selv å fatte vedtak om retting eller stansning, jf. diskrimineringsombudsloven §§ 4 og 7.

## **OMBUDETS ANMODNING**

Likestillings- og diskrimineringsombudet ber derfor om at ISS senest innen **15. januar 2014**, gir ombudet en tilbakemelding på følgende:

- 1) Har virksomheten stoppet ansettelsesprosessen?
- 2) Vil virksomheten annonsere stillingen ledig på ny med vilkår som ikke diskriminerer på grunnlag av etnisitet?
- 3) Dersom tilsettingsprosessen ikke stoppes, hvordan vil virksomheten forholde seg til innkomne søknader?
- 4) Vil virksomheten endre praksis ved fremtidige utlysninger og ansettelser til lignende stillinger?

Dersom ombudet ikke mottar en tilbakemelding innen **15. januar 2014**, legger ombudet til grunn at ISS ikke "frivillig innretter seg etter ombudets uttalelse".

Ombudet vil da vurdere enten å bringe saken inn for avgjørelse i Likestillings- og diskrimineringsnemnda, eller dersom dette "antas å medføre ulempe eller skadevirkning", selv fatte vedtak som nevnt i § 7.

Oslo, 9. januar 2014

Sunniva Ørstavik  
likestillings- og diskrimineringsombud

Saksbehandler: Carl Fredrik Riise

Vedlegg: 1) kopi av stillingsannonse  
2) orientering om klageadgang

Kopi: ISS Facility Services AS, Postboks 132 Økern, 0509 Oslo  
Tipsere