



Likestillings- og
diskrimineringsombudet

Dok. ref.

06/1598-12/LDO-331//AKL

Dato:

04.06.2007

Vår ref.

06/1598-12-AKL

Deres ref.

Dato:

04.06.2007

WEBVERSJON AV UTTALELSE I SAK 06/1598

Likestillings- og diskrimineringsombudets avgjørelse

Likestillings- og diskrimineringsombudet viser til klage av 30 oktober 2006 vedrørende forbigåelse ved ansettelse på grunn av etnisitet.

Klagen bygger på at du hevder at du er best kvalifisert for en stilling som Customer Service Adviser, men du ble ikke innkalt til intervju.

Likestillings- og diskrimineringsombudet har vurdert hvorvidt Selskapet har handlet i strid med diskrimineringsloven § 4. Ombudet finner at Selskapet ikke har handlet i strid med diskrimineringsloven.

Likestillings- og diskrimineringsombudets avgjørelse kan påklages til Likestillings- og diskrimineringsnemnda. Klagefristen er tre uker fra mottakelsen av dette brev, se vedlagte orientering om klageadgang.

BEGRUNNELSEN FOR OMBUDETS AVGJØRELSE

Sakens bakgrunn

Likestillings- og diskrimineringsombudets presentasjon av sakens bakgrunn i det følgende bygger på partenes skriftlige redegjørelse for saken.

A søkte på stilling som Customer Service Adviser hos teleleverandøren oktober 2006. A anfører at han er best kvalifisert for stillingen på grunn av hans ferdigheter innen språk og kundebehandling. A har bodd og studert i Russland, noe som fremgår av hans CV. Etter utlysningsteksten ble kandidater med kjennskap til russisk oppfordret spesielt til å søke.

A viser til at han fikk avslag på jobbsøknaden, og heller ikke ble innkalt til intervju. A hevder at arbeidsgiver gav jobben til en annen søker som arbeidsgiver kjente fra før, ”og som hadde hjulpet arbeidsgiver i privatlivet”. A hevder også at han fikk avslag uten at søknadspapirene hans var vurdert.

A anfører videre at han er nektet innsyn i ansettelsesprosessen, og at både kundeservicesjefen og kontroller i Selskapet har forsøkt å finne unnskyldninger for å forhindre ham i å håndheve sine rettigheter i denne prosessen.

Selskapet avviser at det har funnet sted diskriminering på grunn av etnisitet ved ansettelsesprosessen.

Selskapet viser til at det var totalt 17 søkere til stillingen. 9 av søknadene kom inn før søknadsfristens utløp. Da Selskapet hadde behov for snarlig tiltredelse ble seks aktuelle kandidater innkalt til intervju før dette tidspunkt, selv om søknadsfristen utløp senere. Fordi Selskapet hadde mange gode kandidater blant søkerne som var på intervju valgte de å ikke ta hensyn til søknader som kom inn etter dette tidspunkt. Dette hadde imidlertid ingen ting med disse søkerne å gjøre, men var utelukkende begrunnet i at Selskapet allerede hadde fått inn meget gode søkere og mente det ikke er nødvendig å lete videre etter kandidater.

Selskapet anfører at det ved utvelgelsen av kandidater ble lagt stor vekt på språkkunnskaper. Med unntak av 1-2 kandidater tilfredsstilte alle kandidatene språkkravene. Den som ble tilsatt hadde spesielt gode språkkunnskaper, og var derfor Selskapets klare førstevalg.

Selskapet viser til at A ikke ble innkalt til intervju da de allerede hadde hatt meget gode kandidater til intervju 12. oktober 2006 og som var aktuelle for stillingen da de mottok As etterfølgende søknad. Også i denne sammenheng viser Selskapet til behovet for snarlig tiltredelse som begrunnelse for at de valgte ut aktuelle kandidater før søknadsfristen var utløpt. Øvrige søknader ble derfor ikke vektlagt.

Når det gjelder As anførsel om at den tilsatte var en arbeidsgiver kjente til fra før, ”og som hadde hjulpet arbeidsgiver i privatlivet”, avvises dette som usant. Den utvalgte kandidaten hadde ikke noe kjennskap til eller tidligere forhold til noen i Selskapet.

Diskrimineringsloven

Diskrimineringsloven forbyr direkte og indirekte diskriminering på grunn av blant annet etnisitet, jf § 4. Med direkte diskriminering menes at en handling eller unnlattelse har som formål eller virkning at personer eller foretak på grunnlag av etnisitet blir behandlet dårligere enn andre i 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.

Hvis det foreligger omstendigheter som gir grunn til å tro at det har funnet sted diskriminering i strid med loven, skal det legges til grunn at diskriminering har funnet sted hvis ikke arbeidsgiver sannsynliggjør at dette likevel ikke er tilfelle, jf diskrimineringsloven § 10. Dette er en bestemmelse om delt bevisbyrde. Arbeidstaker som hevder å være diskriminert må etablere en presumsjon for at diskriminering har skjedd basert på sakens ytre omstendigheter. Når en slik presumsjon er etablert går bevisbyrden over på arbeidsgiver, som må sannsynliggjøre at diskriminering likevel ikke har funnet sted.

Likestillings- og diskrimineringsombudets vurdering

Ombudet skal først ta stilling til om det foreligger omstendigheter i saken som gir *grunn til å tro* at det har funnet sted ulovlig forskjellsbehandling i strid med diskrimineringsloven § 4 ved at A ikke ble innkalt til intervju. Bevisbyrden går i så fall over på Selskapet. Det skal ikke mye til før det etter lovens bevisbyrderegler er grunn til å tro at forskjellsbehandling har funnet sted, sannsynlighetsovervekt er ikke nødvendig.

For å ta stilling til om det er *grunn til å tro* at det har funnet sted forskjellsbehandling i strid med diskrimineringsloven § 4 ved utvelgelsen av hvem som skulle innkalles til intervju, foretar ombudet en sammenlikning av kvalifikasjonene til den som mener seg forbigått med den som ble tilsatt. Dersom A formelt fremstår som best kvalifisert er det opp til Selskapet å sannsynliggjøre at det er andre forhold enn etnisitet som ligger til grunn for utvelgelsen, jf diskrimineringsloven § 10.

Etter utlysningsteksten er det oppstilt krav til at søkerne har sterke ferdigheter i skriftlig norsk og engelsk. Videre er blant annet søkere med kunnskap i flere språk utover norsk og engelsk ønskelig, og at søkerne er kunde- og serviceorientert. Kandidater med kjennskap til polsk, hviterussisk eller russisk oppfordres spesielt til å søke.

Den som ble ansatt til stillingen er opprinnelig fra Russland, og har for øvrig kompetanse i norsk, engelsk og litt italiensk. Hun har studert økonomi og juss. Hun har arbeidserfaring som blant annet dokumentkontroller, advokatsekretær og sekretær.

A har kompetanse i engelsk og iransk muntlig og skriftlig, russisk, tyrkisk, afghansk og aserbajdžansk muntlig, og har arbeidserfaring innen kundeservice, medeier i firma innen eksport/import, samt offiser med ansvar for sikkerhetssystemer.

A har anført at han er best kvalifisert for stillingen, og viser herunder til hans russiskkunnskaper og kompetanse innen kundeservice.

Både A og den som ble tilsatt har gode språkkunnskaper. Av vedlagt korrespondanse mellom A og Selskapet fremgår at stillingen ble besatt på bakgrunn av følgende:

- Den som ble tilsatt har russisk som morsmål. Dette var svært viktig for Selskapet inn mot dette kundesegmentet.
- Hun har forståelse i polsk, noe som kom frem i intervjuet.
- Hun har noe italiensk kunnskap, og universitetsutdanning fra hjemlandet.
- Hun kan jobbe deltid, men er også åpen for heltid. Dette var en fleksibilitet Selskapet trenger.

Selskapet har dermed gitt en konkret begrunnelse med en vurdering av den tilsattes kvalifikasjoner for stillingen, uavhengig av etnisitet, som begrunnelse for valget av hvem som ble ansatt for stillingen.

Ombudet vil presisere at saken gjelder ansettelse i en privat virksomhet. Ved ansettelse i privat sektor er det få lovbestemmelser som regulerer selve ansettelsesprosessen, utlysning av stillinger, søknadsfrist, m.v. Utgangspunktet er at det er opp til arbeidsgivers styringsrett hvilke kvalifikasjonskrav som skal stilles og hvem av søkerne som skal ansettes. Diskrimineringsvernet etter blant annet diskrimineringsloven utgjør imidlertid en begrensning i arbeidsgivers styringsrett.

Når det gjelder begrunnelsen for at A ikke ble innkalt til intervju anfører Selskapet at de på tidspunktet As søknad kom inn allerede hadde hatt flere godt kvalifiserte og aktuelle kandidater til intervju. Ombudet mener det er uryddig og uheldig at søknader som er kommet inn innen søknadsfristen ikke blir vurdert. Dette er imidlertid ikke relevant ved vurderingen i forhold til diskrimineringsloven, og det utgjør heller ikke brudd på øvrige lovregler ved ansettelse i privat sektor.

Når det gjelder As anførsler om at han ble nektet innsyn i ansettelsesprosessen av Selskapet viser ombudet til at arbeidssøker som mener seg forbigått i strid med

diskrimineringsloven § 4 kan kreve at arbeidsgiveren skriftlig opplyser om hvilken utdanning, praksis og andre klart konstaterbare kvalifikasjoner den som ble ansatt har, jf diskrimineringsloven § 11. Denne bestemmelsen kommer også til anvendelse for private virksomheter. Bestemmelsen er tatt inn i diskrimineringsloven for å sikre at arbeidssøkere som mener seg diskriminert skal settes i stand til å vurdere sin egen sak og ivareta sine rettigheter.

Likestillings- og diskrimineringsombudet finner grunn til å kritisere Selskapet for ikke å ha gitt A innsyn i saken. Dette forhold er imidlertid ikke tilstrekkelig til å konkludere med at det er grunn til å tro at det har funnet sted diskriminering.

Ombudet finner etter dette at det ikke er grunn til å tro at det har funnet sted diskriminering i strid med diskrimineringsloven, jf bevisbyrderregelen etter diskrimineringsloven § 10.

Likestillings- og diskrimineringsombudet er kommet til at Selskapet ikke har handlet i strid med diskrimineringsloven § 4 ved å ikke innkalle A til intervju.

Med vennlig hilsen

Beate Gangås

Likestillings- og diskrimineringsombud

Vedlegg:

Orientering om klageadgang

Kopi:

Selskapet

Saksbehandler:

Anne Kirsti Lunde