

Saksnummer: 12/1623

Melhus Bil Trondheim AS handlet i strid med likestillingsloven

Saksnummer: Saksnummer: 12/1623

Lovgrunnlag: likestillingsloven § 3 jf. § 4.

Dato for uttalelse: 21.03.2013

Likestillings- og diskrimineringsombudet mottok en henvendelse 5. september 2012 om en mulig kjønnsdiskriminerende stillingsutlysning fra Melhus bil Trondheim AS. Ombudet har vurdert saken og kommet med uttalelse i saken. Ombudet konkluderer med at Melhus Bil Trondheim AS handlet i strid med likestillingsloven § 3, jf. § 4 ved utlysning av stilling som salgssekretær.

OMBUDETS UTTALELSE

Sakens bakgrunn

Spørsmålet i saken er om utlysningen av stilling som salgssekretær gir inntrykk av at arbeidsgiver forventer eller foretrekker det ene kjønn til stillingen.

Likestillings- og diskrimineringsombudet mottok en henvendelse den 5. september 2012 om at Melhus Bil Trondheim AS sin utlysning av stilling som salgssekretær er kjønnsdiskriminerende.

I stillingsutlysningen av 1. september 2012 søkes det etter «*spenstig*» salgsssekretær til Melhus Bil sitt salgsteam på Tiller. Annonsen beskriver arbeidsoppgavene som ligger til stillingen og hvilke kvalifikasjoner som er ønskelige. I tillegg inneholder annonsen en illustrasjon som viser deler av en kvinnes ansikt og fingre med rød leppestift og rød neglelakk.

Ombudet har innhentet redegjørelse fra Melhus Bil Trondheim AS. I sin redegjørelse av 6. november 2012 skriver Melhus Bil AS at formålet med annonsen ikke var å opptre provoserende eller skape noen form for debatt.

Firmaet har i overkant av 40 ansatte, hvorav fire ansatte er kvinner. Firmaet er uenig i at annonsen var ment å tiltrekke kvinnelige søkere. Virksomheten ønsket å gi annonsen et feminint uttrykk for å virke mindre skremmende for kvinner som ønsker å søke jobb i en mannsdominert bransje som Melhus Bilfirma AS. Virksomheten har ved to tidligere anledninger satt inn lignende annonser da de søkte etter bilselgere. Det var derfor et ønske å gjenta suksessen, samtidig som de fikk en rød tråd i annonsene. Virksomheten bemerker at de i ettertid ser at annonsen kan virke støtende og beklager dette.

Avslutningsvis påpeker firmaet at stillingen kan besettes av kvinner og menn. Ordet «*spenstig*» ble brukt for å beskrive den aktuelle personens personlighet og var ikke ment som et kjønnsbestemt uttrykk. Deres inntrykk er at også publikum oppfattet annonsen slik, da de fikk mange søkere fra både kvinner og menn i alle aldre.

Det var en kvinne som var best kvalifisert til stillingen som ble tilsatt. På uttalestidspunktet har Melhus Bil AS to kvinnelige salgsssekretærer.

Rettslig grunnlag

Ombudet kan gi uttalelse om et forhold er i strid med likestillingsloven eller ikke, jf. diskrimineringsombudsloven § 3 tredje ledd, jf. § 1 andre ledd nr. 1. Ombudet har også adgang til å ta opp saker på eget tiltak, jf. diskrimineringsombudsloven § 3 fjerde ledd.

Likestillingsloven

Likestillingsloven § 3 forbyr direkte og indirekte forskjellsbehandling av kvinner og menn. Med direkte forskjellsbehandling menes handlinger som stiller kvinner og menn ulikt fordi de er av forskjellig kjønn. Likestillingsloven § 4 første ledd, jf. § 3 slår fast at det ikke er tillatt å utlyse en stilling kun for det ene kjønn, eller at utlysningen for øvrig gir inntrykk av at arbeidsgiver forventer eller foretrekker det ene kjønn til stillingen.

Forbudet gjelder med mindre man har en åpenbar grunn til å utlyse stillingen kun for personer av det ene kjønn. Lovens vilkår skal tolkes strengt, og åpenbar grunn må forstås slik at en saklig og akseptabel grunn knyttet til stillingens innhold må foreligge.

Formålet med kravet til kjønnsnøytrale annonser/ansettelsespraksiser er at de vil virke som en oppfordring til både kvinner og menn om å søke arbeid ut fra interesser og kvalifikasjoner, uten hensyn til tradisjonelle oppfatninger av hva slags arbeid som passer for menn og kvinner. Kjønnsnøytrale annonser er en forutsetning for et mer likestilt og dermed mindre kjønnsdelt arbeidsmarked.

Det vil også være i strid med likestillingsloven å legge vekt på kjønn ved selve ansettelsen, jf. § 4 andre ledd. Adgangen til å gjøre unntak fra forbudet mot direkte diskriminering er svært begrenset.

Forskjellsbehandling som i samsvar med lovens formål fremmer likestilling; såkalt positiv særbehandling, er likevel tillatt, jf. § 3a. Lovens formål om å fremme likestilling tar ifølge § 1 særlig sikte på å bedre kvinners stilling. Vilkårene for å benytte positiv særbehandling er trukket opp gjennom praksis. Tiltaket må være egnet til å fremme likestilling, og særbehandlingen må være rettet mot det underrepresenterte kjønn på det aktuelle området. Videre må hensynet til likestilling veies opp mot ulempen for den som blir stilt dårligere som følge av særtiltaket. Positiv særbehandling kan bare brukes inntil målsettingen om likestilling er oppnådd.

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 den som er ansvarlig for handlingen sannsynliggjør at det likevel ikke har skjedd diskriminering, jf. likestillingsloven § 16. 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 skal ta stilling til om Melhus Bil Trondheim AS sin utlysning til stilling som salgssekretær er i strid med likestillingsloven § 3 jf. § 4, ved at annonsen gir inntrykk av at arbeidsgiver forventer eller foretrekker det ene kjønn.

Det er utlysningen i sin helhet med både tekst og bilde som er gjenstand for ombudets vurdering. Illustrasjonen i utlysningen viser deler av et kvinnelig ansikt med rød leppestift og rød neglelakk.

Ombudet ser at mange arbeidsgivere benytter bilder som et virkemiddel for å gi et inntrykk av en arbeidsplass, og for å tiltrekke seg aktuelle søkere. Dette ser vi for eksempel i mannsdominerte bransjer, der arbeidsgiver vil vise at kvinner kan passe inn i disse yrkene. Ombudet vil understreke at en utlysningstekst med et bilde av en kvinne eller en mann i seg selv ikke gir inntrykk av at arbeidsgiver forventer eller foretrekker det ene kjønn.

Bildet i den aktuelle utlysningsteksten skiller seg imidlertid fra mer nøytral bildebruk, ved at kvinnen har rød leppestift og rød neglelakk. Samtidig er det kun deler av kvinnens ansikt som synes. Annonsens bilde gir etter ombudets syn inntrykk av at arbeidsgiver forventer eller foretrekker det ene kjønn.

Melhus Bil har også søkt etter en person som er «spenstig». Ordet «spenstig» blir ofte brukt som karakteristikk på en sprek og attraktiv kropp, og da kanskje særlig om yngre kvinners kropp. I utgangspunktet er det ikke negativt å bruke ordet spenstig. Men når det brukes i en utlysningstekst, i kombinasjon med et slikt bilde, får det en uheldig og kjønnsskjev virkning. Ordbruken underbygger etter ombudets syn at Melhus Bil foretrekker kvinner til stillingen. Ombudet ser også at bildebruken og ordet spenstig kan gi inntrykk av at firmaet ønsker en yngre kvinne. Ombudet mener imidlertid at det ligger i grenseland av aldersdiskrimineringsvernet, og vi har derfor ikke drøftet dette.

Det faktum at sekretær tradisjonelt sett er et kvinnedominert yrke, sett i kombinasjon med illustrasjonen i annonsen, forsterker inntrykket av at firmaet foretrekker kvinner i sekretærstillingen.

Ombudet er på denne bakgrunn kommet til utlysningen gir inntrykk av at Melhus Bil AS foretrekker en ung kvinne i stillingen.

Likestillingsloven har en unntaksadgang fra forbudet mot direkte diskriminering. Forskjellsbehandling på grunn av kjønn er tillatt dersom det foreligger «en åpenbar grunn», jf.

likestillingsloven § 4. Spørsmålet er om Melhus Bil Trondheim har sannsynliggjort at det forelå en «åpenbar grunn» til at de kan foretrekke kvinner til stillingen. Ordlyden tilsier at vilkåret skal tolkes strengt. Åpenbar grunn må forstås slik at det foreligger en saklig og akseptabel grunn knyttet til stillingens innhold som tilsier at det kun er det ene kjønn som kan inneha stillingen. Dette har støtte i forarbeidene og juridisk litteratur.

Ombudet finner ikke at det er åpenbare grunner til at stillingen kan lyses ut for det ene kjønn. Melhus Bil AS har heller ikke anført at det kun er kvinner som kan inneha yrke. Det er også helt klart at bluferdighetshensyn ikke kommer til anvendelse her. Ombudet finner dermed at Melhus Bil Trondheim AS ikke godtgjort at forskjellsbehandlingen har en akseptabel og saklig begrunnelse.

Melhus Bil Trondheim har ikke anført at vilkårene for positiv særbehandling etter likestillingsloven § 3a er oppfylt. Ombudet vil uansett bemerke at selv om bilfirmaet er del av en mannsdominert bransje, må spørsmålet om positiv særbehandling vurderes konkret på stillingsnivå. Når det gjelder sekretærstillingen, har firmaet vist til at de kun har to salgssekretærer, hvorav begge er kvinner. Kvinner er dermed ikke underrepresentert i stillingen som salgssekretær, og bestemmelsen om positiv særbehandling kan ikke benyttes.

Konklusjon

Melhus Bil Trondheim handler i strid med likestillingsloven § 3 jf. § 4 ved sin utlysning av stilling som salgssekretær.

Likestillings- og diskrimineringsombudet har ikke kompetanse til å ilegge erstatnings- og/eller oppreisningsansvar. Spørsmål om erstatning og/eller oppreisning avgjøres av domstolene, jf. likestillingsloven § 9, jf. § 17.

Oslo, 21.03.2013

Sunniva Ørstavik,

likestillings- og diskrimineringsombud.