



DISKRIMINERINGSNEMNDA

Offentlig versjon

**Sak 2022/829
(tidligere sak 22/106)**

A

mot

Finans Norge

**Vedtak og uttalelse av 14. april 2023 fra Diskrimineringsnemnda,
sammensatt av følgende medlemmer:**

Bjørnar Borvik (nemndleder)

May-Britt Erstad

Magne Strandberg

Postadresse
Diskrimineringsnemnda
Postboks 208 Sentrum
5804 Bergen

Telefon
(+47) 90933125

E-post
post@diskrimineringsnemnda.no

Hjemmeside
www.diskrimineringsnemnda.no

Saken gjelder spørsmålet om en arbeidsgiver har handlet i strid med forbudet mot diskriminering og/eller trakassering på grunn av etnisitet overfor en jobbsøker, ved å beskrive enkelte av virksomhetens arbeidsoppgaver som «negerarbeid» under et intervju.

Saken gjelder også spørsmålet om arbeidsgiveren har handlet i strid med plikten til å forebygge og søke å hindre trakassering, og/eller brutt opplysningsplikten etter likestillings- og diskrimineringsloven § 31.

Bakgrunn for saken

A er utdannet jurist og jobber som advokatfullmektig. Han har minoritetsbakgrunn og opplyser at han har familiemedlemmer og bekjente fra Afrika. I desember 2021 søkte han på en stilling hos Finans Norge som jurist med teknologi-interesse.

A ble innkalt til førstegangsintervju 4. januar 2021. Intervjuet ble gjennomført digitalt av rekrutteringsselskapet Capus AS. A ble deretter innkalt til andregangsintervju 20. januar 2022 på telefon, og tredjegangsintervju 25. januar 2022, som begge ble gjennomført av Finans Norge. Totalt fire kandidater gikk videre til andregangsintervju. Tre kandidater gikk videre til tredjegangsintervju.

Tredjegangsintervjuet ble gjennomført av Nils Henrik Heen (juridisk direktør), Sandra Jennison (HR) og [stillingstittel] C. Intervjuet ble avholdt i lokalene til Finans Norge. Heen og A var fysisk til stede, mens Jennison og C deltok digitalt.

Intervjuet varte fra klokken 11.00 – 12.30. Etter ca. 30 minutter ble A spurt om han hadde noen spørsmål før de gikk videre i intervjuet. A spurte da:

«Hvilke arbeidsoppgaver kan jeg forvente å gjøre hos Finans Norge og hva er de typiske arbeidsoppgavene?»

Heen svarte:

«Det er nok best at C svarer på dette da hun jobber mest med slike oppgaver.»

C tok ordet og svarte følgende:

«Hos Finans Norge har vi som vanlig noen spennende oppgaver og andre ganger oppgaver som er ork. Noen ganger har vi oppgaver som er ... hva skal jeg kalle det ... det er negerarbeid.»

A reagerte på ordbruken med tydelig kroppsspråk, men ingen av partene kommenterte ordbruken nærmere under intervjuet. C sa deretter at hun mente ordet i en «positiv forstand», før hun fortsatte å beskrive arbeidsoppgavene nærmere. Intervjuet ble avsluttet kl. 12.30. Heen og A ble deretter stående og snakke rundt ti minutter utenfor møterommet. Ordbruken i intervjuet var ikke et tema.

Samme ettermiddag ringte Heen til A på telefon. Heen beklaget for opplevelsen og bruken av ordet «negerarbeid».

Den 1. februar 2022 mottok A en e-post fra Capus AS om at Finans Norge hadde ansatt en annen kandidat. A etterspurte hvilke kvalifikasjoner kandidaten hadde, med henvisning til arbeidsgivers opplysningsplikt i ansettelsesprosesser jf. likestillings- og diskrimineringsloven § 31. Capus AS svarte at A kunne få vite mer når kandidaten hadde sagt opp rollen sin i dagens selskap, og at ansettelsen foreløpig ikke var offentliggjort med navn.

A sendte deretter en tilsvarende henvendelse til Heen i Finans Norge 9. februar 2022. Kort tid etter dette trakk kandidaten seg, og det ble iverksatt en ny ansettelsesprosess for å fylle stillingen. Heen svarte A 11. februar 2022, og opplyste at stillingen fortsatt var ubesatt ettersom kandidaten som opprinnelig ble innstilt, hadde trukket seg. Heen understreket at A ville få begrunnelsen straks stillingen var besatt. Da Finans Norge ansatte en kandidat i stillingen, fikk A informasjon om vedkommende på e-post 29. april 2022.

A klaget saken inn for Diskrimineringsnemnda 10. februar 2022. Saken skulle opprinnelig behandles i nemndmøte 14. februar 2023. Nemndas realitetsbehandling av saken ble utsatt i møtet av hensyn til sakens opplysning. Saken ble derfor behandlet i nemndas møte 23. februar 2023 via videokonferanse. Nemnda var satt med nemndleder Bjørnar Borvik og nemndmedlemmene May-Britt Erstad og Magne Strandberg. Sekretariatet var representert ved Kristine F. Sandven, Tonje Taranger og Ingrid Teistung.

Partenes syn på saken

A har i hovedsak anført:

Finans Norge har trakassert og diskriminert ham på grunn av etnisitet. Finans Norge har også brutt sin plikt til å forebygge og søke å hindre trakassering, og de har brutt opplysningsplikten etter likestillings- og diskrimineringsloven § 31.

Trakassering på grunn av etnisitet

Finans Norge har trakassert ham på grunn av etnisitet ved å bruke uttrykket «negerarbeid» etter at han spurte om hvilke arbeidsoppgaver han kunne forvente hos Finans Norge.

På grunn av etnisitet har uttrykket «negerarbeid» utsatt ham for forhold som har vært negativ, belastende, ydmykende, nedlatende og urimelig. Uttrykket «negerarbeid» er rasistisk og nedverdiggende. Det er allmennkunnskap at bruken av ordet «neger» er rasistisk. Ordet vil av majoriteten tolkes som krenkende, fiendtlig, nedverdiggende og ydmykende.

Konteksten og omstendighetene rundt spiller en veldig stor rolle i hvilken påkjenning ordet medførte for ham. Ordet «neger» likestilles med beskrivelser, handlinger og personer som gjennom historien har vært mørke personer. Det kommer fra ordet «negro», og betyr opprinnelig svart, men fordi det brukes nedsettende om mørkhudete og minoriteter, regnes det i dag som sterkt rasistisk når det brukes om mennesker.

På grunn av den undertrykkelsen mange minoriteter opplever gjennom oppveksten, preger ordet «neger» denne gruppen veldig sterkt. For veldig mange, ham selv inkludert, har dette blitt en del av identiteten hans, om han vil eller ikke, ettersom man hører dette stadig og i forskjellige sammenhenger.

Ordet ble sagt i et jobbintervju. En arbeidssøker er nervøs, stresset og kanskje litt engstelig. Når Heen, som ikke har opplevd vanskeligheter på grunn av sin hudfarge og etnisitet, «reagerer på begrepsbruken» og blir «satt ut og overrasket», så kan man bare forestille seg hvordan dette ordet påvirket A i intervjusituasjonen.

Terskelen for at ordet «neger» er i strid med likestillings- og diskrimineringsloven, er satt lavere enn straffelovens forbud mot hatefulle ytringer, jf. Rt-2012-536 avsnitt 38. Dersom nemnda mener at slike uttrykk skal uttales i jobbsammenheng, uten at det vil være i strid med likestillings- og diskrimineringsloven, så vil dette sende svært uheldige signaler til samfunnet.

Selv om enkelte ord i utgangspunktet faller inn under ytringsfriheten, betyr det ikke at bruken av ordet ikke kan være i strid med likestillings- og diskrimineringsloven. Hensynet bak bestemmelsene er blant annet å beskytte minoriteter og utsatte grupper i samfunnet mot hets, hat og diskriminering. Saken må forstås i lys av disse hensynene.

Ordet «neger» ble brukt fordi det var han som stilte spørsmålet om hvilke forventninger og forutsetninger *han* kunne møte når han skulle jobbe i Finans Norge. Hvorfor uttrykket ble brukt i hans intervju har sammenheng med bakgrunnen, oppveksten og hudfargen hans. Uttrykket ble ikke brukt i intervjuprosessen til de andre kandidatene. Det er sannsynlig at C fikk

assosiasjoner til å bruke uttrykket «negerarbeid» for å svare på *hans* spørsmål om hvilke typiske arbeidsoppgaver *han* kunne forvente i stillingen. Det blir derfor feil å legge til grunn at uttrykket bare var en beskrivelse av arbeidsoppgavene.

Diskriminering på grunn av etnisitet

Finans Norge har diskriminert ham på grunn av etnisitet.

Han gjorde et dårligere intervju som følge av at uttrykket «negerarbeid» ble brukt. Når man sammenligner prestasjonen hans før og etter bruken av uttrykket, er det klart at ordbruken påvirket han negativt under intervjuet. Det samme gjelder den manglende oppfølgingen etter at uttrykket ble brukt.

Bruken av uttrykket påvirket ikke bare prestasjonsevnene hans, men det opplevdes som svært ødeleggende for intervjuet. Flyten og den psykiske holdning hans ble påvirket av forventningen om at arbeidet han skulle gjøre var det Finans Norge anså som «negerarbeid».

Under intervjuet tenkte han i tillegg mye på ordbruken til C. Han vurderte om han skulle ta det opp eller ikke, og om det kunne ødelegge hans sjanser dersom han tok det opp. Han presterte dårligere under intervjuet på grunn av disse tankene.

Finans Norge burde ikke ha fortsatt intervjuet. Det var tydelig gjennom kroppsspråket og blikkontakten hans at uttrykket klart påvirket ham negativt. Finans Norge burde ha foreslått en time-out eller konfrontert «elefanten i rommet». De burde i alle fall ha fulgt opp behovet hans for å få en avklaring av problemstillingen under intervjuet, og ha foreslått et nytt intervju med en ny [stillingstittel] til stede, hvor han hadde fått tilsvarende omgivelser og omstendigheter som de andre kandidatene.

Det er svært urimelig at det bare var han som ble utsatt for en slik begrepsbruk i intervjuprosessen, og ikke de andre kandidatene. På grunn av bakgrunnen hans har begrepet «negerarbeid» en klart større påvirkning på ham, sammenlignet med andre kandidater i intervjuprosessen.

Han var veldig godt egnet for stillingen, gitt hans bakgrunn og arbeidserfaring, og hans sterke interesser for teknologi som var en forutsetning for stillingen. I stillingsannonsen var kravet at man hadde en sterk interesse for teknologi. Han var derfor både kvalifisert og egnet for stillingen. At han kom helt til siste intervju, underbygger dette. Det er kritikkverdig at han ikke ble kontaktet for å få stillingen, da kandidaten som fikk stillingen trakk seg. På grunn av hvordan saken ble til slutt, og på grunn av feilen som Finans Norge gjorde, valgte de å ikke komme tilbake til ham.

Arbeidsgivers plikt til å forebygge og søke å hindre trakassering

Finans Norge har brutt plikten til å forebygge og søke å hindre trakassering.

Finans Norge har ikke gjort nok for å unngå at slike episoder skjer. At Finans Norge bruker slike ord under et intervju, viser at de ikke har iverksatt og utformet klare retningslinjer. At Finans Norge oppdaterer retningslinjene sine først etter at saken har vekket oppmerksomhet i samfunnet, viser at retningslinjene har vært mangelfulle.

Håndteringen av situasjonen er ikke i tråd med en forsvarlig intervjuprosess. Finans Norge stoppet ikke intervjuet når ordet «negerarbeid» ble brukt, til tross for at de så at han var sterkt preget. Finans Norge hadde 45 minutter igjen av intervjuet med anledning til å stoppe det eller å beklage hendelsen.

Det er svært uheldig at en HR-ansatt, som skal beskytte og bevare hans rettigheter i en jobbsøkerprosess, passe på at ingen upassende spørsmål blir stilt, og at intervjuet gjennomføres på en god måte, ikke gjorde dette under hele intervjuet. Da uttrykket «negerarbeid» ble brukt, tok ikke HR noe initiativ til å ta ordet, avbryte eller konfrontere C. Det er også kritikkverdig at avdelingssjef Heen var taus.

Arbeidsgivers opplysningsplikt

Finans Norge har handlet i strid med opplysningsplikten etter likestillings- og diskrimineringsloven § 31.

Han fikk ikke opplyst hvilke kvalifikasjoner kandidaten som ble ansatt hadde, eller tilsendt dokumentasjon. Det har aldri vært noen hensikt å få vite hvem personen var.

Oppreisning

A krever oppreisning.

Finans Norge v/advokat Christel Søreide har i hovedsak anført:

Finans Norge tar avstand fra ordet «negerarbeid». Dette er et uttrykk som ikke skulle ha blitt brukt i intervjuet. Forholdet utgjør imidlertid ikke et brudd på likestillings- og diskrimineringsloven §§ 6, 7 eller 13. Finans Norge har heller ikke brutt opplysningsplikten etter likestillings- og diskrimineringsloven § 31.

Trakassering på grunn av etnisitet

Ytringen faller klart utenfor trakasseringsbegrepet, og utgjør ikke et brudd på likestillings- og diskrimineringsloven § 13. Det følger av forarbeidene at forbudet mot trakassering bare gjelder ytringer som rammer enkeltpersoner. Ytringen må ha en klar adressat og være rettet mot én eller flere enkeltpersoner.

Det fremgår tydelig av den skriftlige gjengivelsen av situasjonen at karakteristikkene gjaldt arbeidsoppgaver, og ikke var rettet mot A. Det var en beskrivelse av deler av arbeidsoppgavene i stillingen han søkte på, og som vedkommende som sa dette også hadde selv.

Uttrykket ble ikke brukt *på grunn* av klagers etnisitet. Det vises til den skriftlige forklaringen til C i saken, hvor hun forklarer at hun er vokst opp med at dette er et begrep som betegner rutinemessige oppgaver som ofte oppfattes som kjedelige. Forklaringen samsvarer med hvordan uttrykket historisk har vært brukt i norsk språk, og fortsatt er definert i norske ordbøker.

Den historiske bruken av uttrykket er relevant ved vurderingen av konteksten for ytringen i denne saken, og hendelsens alvorlighetsgrad. Det er ikke faktisk grunnlag for å tillegge C andre motiver for bruken av uttrykket, og det vil være ren spekulasjon om nemnda legger til grunn at bruken av uttrykket har en sammenheng med As bakgrunn, oppvekst og hudfarge.

Årsaken til at ordet ikke ble brukt i de påfølgende intervjuene, var at C selv innså at det var en feil, og det ble diskutert intervjuerne imellom i etterkant av intervjuet med A.

Heller ikke dersom uttrykket skulle ha vært rettet mot A, ville likestillings- og diskrimineringsloven § 13 være brutt. Momentene som utpensles i forarbeidene taler med tydelighet for at uttrykket som ble brukt i intervjuet, ikke overstiger terskelen for trakassering. For det første er det tale om en enkeltstående ytring, i dette tilfellet ett ord. Det er dermed et krav om at ytringen må være av en «mer kvalifisert alvorlighetsgrad». Videre må det vektlegges at ingen av partene kommenterte hendelsen i intervjuet, men gjennomførte dette som normalt. Det er ikke andre holdepunkter for uprofesjonell kommunikasjon mellom partene under eller etter møtet.

Diskriminering på grunn av etnisitet

A ble ikke utsatt for direkte eller indirekte diskriminering. For at det skal foreligge forskjellsbehandling må en person «behandles dårligere enn andre». Ytringer faller utenfor ordlyden. At ytringer ikke utgjør forskjellsbehandling, er fremhevet i forarbeidene.

Uttrykket «negerarbeid» er i seg selv ikke et ulovlig uttrykk etter norsk rett. Ytringsfriheten nyter et sterkt vern. Det er likevel grenser, også for

ytringsfriheten, og lovgiver og domstolene har regulert hvor disse grensene skal gå. Selv om Finans Norge slutter seg til at uttrykket «negerarbeid» ikke bør benyttes i noen sammenheng, er dette imidlertid langt unna straffbarhet for hatefulle ytringer, og faller også utenfor hva som rettslig sett omfattes av likestillings- og diskrimineringsloven § 7, jf. § 6.

Dersom Diskrimineringsnemnda skulle komme til at ytringen i intervjuet faller inn under virkeområdet for likestillings- og diskrimineringsloven § 7, foreligger det likevel ikke forskjellsbehandling på grunn av etnisitet. Uttrykket som ble brukt er egnet til å støte den alminnelige person. As etnisitet gjør dermed ikke at han stilles annerledes enn en person med annen etnisitet, dersom utsagnet hadde falt i et av de andre intervjuene. Av samme grunn er heller ikke kravet til årsakssammenheng oppfylt.

A fikk god anledning til å presentere seg selv for Finans Norge, og har ikke blitt behandlet «dårligere enn andre». Finans Norge fikk gjennom de tre intervjuene dannet seg et inntrykk av As sterke og svake sider med tanke på den aktuelle stillingen, i tillegg til hans formelle kvalifikasjoner.

Finans Norge valgte å behandle alle søkerne likt. Intervjuet ble gjennomført som normalt, og de aktuelle kandidatene fikk anledning til å presentere seg gjennom like mange intervjuer. Dersom ytringen hadde falt i et av de andre intervjuene, ville Finans Norge opptrådt på samme måte. A ga heller ikke uttrykk for at han ønsket et fjerde intervju i samtalen med Heen i etterkant av intervjuet.

Etter andregangsintervjuet fremstod det som relativt klart at A ikke var den best egnede kandidaten. Finans Norge valgte likevel å gjennomføre et nytt intervju. A gjorde et klart bedre tredjegangintervju. Andre kandidater ble likevel vurdert som bedre kvalifisert. Stillingen som ble utlyst fordrer en stor grad av selvstendig juridisk «gravearbeid». Dette ga A uttrykk for at han verken var særlig erfaren med, eller hadde interesse for. Videre oppfattet Finans Norge at A ønsket å bruke jobben som et «springbrett» til andre og mer prestisjefylte stillinger innen teknologirett, mens Finans Norge ønsket å finne en kandidat som forhåpentligvis kunne være i stillingen i lang tid.

Finans Norge har ikke lagt avgjørende vekt på As etnisitet ved valget av kandidat. Finans Norge valgte en kandidat som hadde lengre og mer relevant erfaring enn A, og som viste større forståelse for rollen. Det var en gjennomgående oppfatning at kandidatene rekrutteringsbyrået Capus AS presenterte, ikke var helt på det nivået Finans Norge pleier å rekruttere fra. Etter at kandidaten som ble tilbudt stillingen trakk seg, ble det derfor bestemt at stillingen skulle lyses ut på nytt. Finans Norge skulle lede prosessen selv.

Arbeidsgivers plikt til å forebygge og søke å hindre trakassering

Finans Norge har ikke brutt plikten til å forebygge eller søke å hindre trakassering. Det er ikke faktisk eller rettslig grunnlag for å konkludere med at det foreligger brudd.

Finans Norge har nulltoleranse for trakassering, og organisasjonen arbeider aktivt med forebygging av trakassering og å fremme mangfold, både internt og i finansbransjen generelt ved informasjon og veiledning til Finans Norges medlemmer. Denne holdningen har blitt kommunisert til de ansatte i Finans Norge gjennom skriftlige rutiner, ved opplæring, i policies, på allmøter og intranett.

Finans Norge har utarbeidet en egen veileder for rekruttering av mangfold i finansnæringen. Veilederen skal fremme bevissthet og fokus på mangfold i rekrutteringsprosesser, og inneholder konkrete tips og råd. Veilederen er utarbeidet av Finans Norge for medlemsbedriftene, og benyttes også av Finans Norge selv.

Arbeidet mot trakassering, og Finans Norges holdning til dette, er jevnlig et tema på allmøter og en del av lederopplæringen. Som følge av erfaringene med denne saken, er det vedtatt en workshop november 2022 for å gjennomgå, og søke å tydeliggjøre, interne rutiner knyttet til arbeidet med mangfold.

Når det gjelder hendelsen i denne klagen, tok Finans Norge umiddelbart tak i situasjonen, gjennomførte samtaler med den ansatte og A samme dag, og tok klar avstand fra bruken av uttrykket. Oppfølgingen har vært relevant og adekvat, og ikke i strid med lovens plikt til å forebygge og forhindre trakassering. Finans Norge mottok ikke et varsel fra A om at han anså uttrykket i intervjuet som trakassering. På eget initiativ tok imidlertid Finans Norges representanter tak i begrepsbruken etter intervjuet.

Finans Norge kan ikke bebreides for at den ansatte i intervjuet benyttet dette ordet, og handlet ikke ulovlig da intervjuet ble gjennomført som normalt. Hendelsen ble håndtert overfor både den ansatte og A i etterkant. Andre handlingsalternativer ville vært mulig, men det er ikke avgjørende. Loven stiller ikke krav om det best mulige handlingsalternativet, og loven vil heller ikke uten videre være brutt selv om trakassering i lovens forstand rent faktisk skulle skje.

Arbeidsgivers opplysningsplikt

Finans Norge har ikke brutt opplysningsplikten etter likestillings- og diskrimineringsloven § 31. Det var legitime grunner til at informasjonen ikke ble oversendt A før klagen ble innsendt.

A sendte klagen til Diskrimineringsnemnda dagen etter at A tok kontakt med Finans Norge ved e-posten til Heen 9. februar 2022. Finans Norge har dermed

ikke fått tilstrekkelig tid til å besvare forespørselen innen A sendte klage til Diskrimineringsnemnda. Som Heen påpeker i sin e-post 11. februar 2022, ville A få informasjon om dette så snart stillingen ble besatt.

Ettersom kandidaten som fikk tilbudet trakk seg og ikke skulle tiltre stillingen, fremstår det personvernmessig uforholdsmessig og problematisk dersom opplysninger om kandidaten utleveres, blant annet sett i lys av at plikten etter likestillings- og diskrimineringsloven § 31 innebærer å dele opplysninger om hva vedkommende heter, jf. DIN-2021-166.

Finans Norge fikk altså ikke anledning til å besvare As henvendelse før klagen ble sendt til Diskrimineringsnemnda, og ettersom stillingen fortsatt ikke var besatt, var det heller ingen ansatt å gi informasjon om. Da Finans Norge ansatte en kandidat i stillingen, fikk A informasjon om vedkommende på e-post 29. april 2022 i tråd med likestillings- og diskrimineringsloven § 31.

Nemndas syn på saken

Nemnda skal ta stilling til om Finans Norge AS har handlet i strid med forbudet mot diskriminering og/eller trakassering på grunn av etnisitet overfor A, ved å beskrive enkelte av arbeidsoppgavene som lå til den utlyste stillingen som «negerarbeid» under et intervju.

Nemnda skal også ta stilling til om Finans Norge AS har handlet i strid med plikten til å forebygge og søke å hindre trakassering etter likestillings- og diskrimineringsloven § 13 sjette ledd, og om Finans Norge har brutt arbeidsgivers opplysningsplikt etter likestillings- og diskrimineringsloven § 31.

Er A diskriminert på grunn av etnisitet?

Rettslige utgangspunkt

Likestillings- og diskrimineringsloven § 6 forbyr diskriminering på grunn av etnisitet. Med diskriminering menes direkte eller indirekte forskjellsbehandling, jf. § 6 fjerde ledd.

Direkte forskjellsbehandling innebærer at en person behandles dårligere enn andre blir, har blitt eller ville blitt behandlet i en tilsvarende situasjon, på grunn av etnisitet, jf. likestillings- og diskrimineringsloven § 7.

Lovens forarbeider, Prop. 81 L (2016-2017) s. 314, utdyper hva som menes med direkte forskjellsbehandling:

«For at det skal foreligge direkte forskjellsbehandling, må forskjellsbehandlingen føre til skade eller ulempe for den som

forskjellsbehandles, for eksempel at forskjellsbehandlingen fører til tap av fordeler, økonomisk tap eller færre muligheter sammenlignet med andre i en tilsvarende situasjon. Forholdet må ha en konkret og direkte betydning for bestemte fysiske personer. Det er ikke krav om kvalifisert dårligere behandling, men helt marginale og ubetydelige ulemper vil ikke oppfylle kravet. Det må tas utgangspunkt i en objektiv vurdering av hva som anses som å bli behandlet dårligere. Ved tvil kan partenes subjektive oppfatning kunne være av betydning. (...)

Bestemmelsen omfatter både handlinger og unnlater. I utgangspunktet omfattes ikke ytringer. Ytringer har i seg selv ikke en slik konkret og direkte betydning for noens stilling at man kan tale om handlinger som behandler noen dårligere enn andre. Grensen mellom ytringer og handlinger er imidlertid ikke klar. I enkelte tilfeller vil en diskriminerende handling kunne komme til uttrykk gjennom en ytring, for eksempel gjennom diskriminerende annonsering i presse, radio, TV eller på internett. Slik diskriminering vil være omfattet av kravet til handling».

I bevisvurderingen gjelder bestemmelsen om omvendt bevisbyrde i ldl. § 37. Hvis det foreligger konkrete holdepunkter eller indikasjoner som «gir grunn til å tro» at det har forekommet diskriminering, så skal det legges til grunn at diskriminering har skjedd med mindre det etter en samlet vurdering av bevisene er mer sannsynlig at diskriminering ikke har skjedd. Denne forståelsen er i tråd med Høyesteretts tolkninger i Rt. 2012 s. 424 og Rt. 2014 s. 402. Høyesteretts dom i HR-2020-2476-A, avsnitt 74 og 75, kan muligens tas til inntekt for en noe annen forståelse av bevisbyrderegelen, men etter nemndas oppfatning svarer Høyesterett der bare på en konkret anførsel i saken. Domstolen har ikke hatt til hensikt å gi en generell tolkning av ldl. § 37 som avviker fra den tolkning som tidligere har blitt lagt til grunn.

Den konkrete vurderingen

Nemnda har kommet til at Finans Norge AS ikke har diskriminert A på grunn av etnisitet, ved å beskrive enkelte arbeidsoppgaver som «negerarbeid» under intervjuet.

For at det skal foreligge direkte forskjellsbehandling, må forskjellsbehandlingen ha en konkret og direkte virkning. Forbudet mot direkte forskjellsbehandling i likestillings- og diskrimineringsloven § 7 omfatter handlinger og unnlater. En ytring er verken en handling eller en unnlattelse, og vil derfor i utgangspunktet ikke rammes av lovens diskrimineringsforbud, jf. Prop. 81 L (2016-2017) s. 100. Begrunnelsen er at meningsytringer ikke anses å ha noen konkret og direkte virkning for noens stilling, jf. Ot.prp. nr. 77 (2000-2001) s. 28.

Bruken av uttrykket «negerarbeid» hadde i seg selv ingen konkret og direkte betydning for A. Nemnda kan derfor ikke se at A direkte ble behandlet dårligere enn andre ved at Finans Norge AS beskrev enkelte arbeidsoppgaver som «negerarbeid» under intervjuet.

A anfører imidlertid at han som følge av ytringen gjorde et dårligere intervju, og slikt sett ble behandlet dårligere enn andre på grunn av etnisitet. Nemnda har ikke grunn til å betvile As forklaring om at bruken av uttrykket «negerarbeid» påvirket ham negativt i intervjusituasjonen. Etter nemndas oppfatning er det imidlertid ingen holdepunkter for øvrig for at ytringen hadde noe å si for Finans Norges inntrykk av A. Det er tvert imot fremhevet at Finans Norge mente A gjorde et godt tredjegangsintervju. Det er heller ingen holdepunkter for at Finans Norges beslutning om å velge en annen kandidat, har årsakssammenheng med As etnisitet. Finans Norge begrunnet sitt valg om å tilby en annen søker stillingen blant annet med at vedkommende hadde lengre og mer relevant erfaring enn A. Nemnda finner ikke grunnlag for å betvile dette.

Nemnda har på denne bakgrunn kommet til at Finans Norge AS ikke har diskriminert A på grunn av etnisitet.

Er A utsatt for trakassering?

Rettslige utgangspunkt

Trakassering på grunn av etnisitet er forbudt, jf. likestillings- og diskrimineringsloven § 13. Med trakassering menes handlinger, unnlaterer eller ytringer som har som formål eller virkning å være krenkende, skremmende, fiendtlige, nedverdiggende eller ydmykende. Lovens formulering «formål eller virkning» betyr at forbudet omfatter både tilsiktet og utilsiktet trakassering. Handlinger, unnlaterer eller ytringer som faktisk virker krenkende, skremmende mv. vil derfor kunne utgjøre trakassering i lovens forstand, selv om det hos gjerningspersonen i handlingsøyeblikket ikke forelå trakasserende hensikt.

Forarbeidene identifiserer noen momenter som skal vektlegges i vurderingen av om trakassering har skjedd, men det påpekes at listen over momenter ikke er uttømmende. Ett av momentene som nevnes, er om den omstridte ytringen har en klar adressat, om den er rettet mot én eller flere konkrete enkeltpersoner, jf. Prop. 81 L (2016-2017) s. 319. Et annet moment er om det er tale om gjentatte eller vedvarende handlinger som virker krenkende mv. Det presiseres videre at også enkeltstående ytringer vil kunne rammes, men det stilles da krav om at ytringene er mer alvorlige. Det er også relevant å se hen til omstendighetene rundt handlingen, og om den som har utført adferden selv innså eller burde ha innsett at handlemåten virket krenkende.

Etter forarbeidene må det legges «betydelig vekt» på fornærmedes subjektive opplevelse, jf. Prop. 81 L (2016-2017) s. 320. Den subjektive opplevelsen må imidlertid suppleres med en mer objektiv vurdering av om handlingen, unnlåtelsen eller ytringen er egnet til å ha slik virkning som beskrevet i § 13.

Den konkrete vurderingen

Spørsmålet nemnda skal ta stilling til er om uttrykket «negerarbeid» slik det ble brukt i intervjuet utgjør et brudd på trakasseringsforbudet i likestillings- og diskrimineringsloven § 13.

Nemnda finner innledningsvis grunn til å understreke at uttrykket «negerarbeid» generelt sett er en helt uakseptabel ytring. Det er videre nemndas syn at dette uttrykket etter omstendighetene vil kunne utgjøre et brudd på forbudet mot trakassering på grunn av etnisitet. Etter en samlet vurdering har nemnda likevel, under sterk tvil, kommet til at uttrykket «negerarbeid» slik det må tolkes i foreliggende sak, ikke rammes av forbudet mot trakassering likestillings- og diskrimineringsloven § 13.

Som nevnt ovenfor, er det et moment i vurderingen om ytringen har en klar adressat og er rettet mot én eller flere konkrete enkeltpersoner. Nemnda har en viss forståelse for at A oppfattet at uttrykket «negerarbeid» var rettet mot ham, siden han befant seg i en intervjusituasjon, og uttrykket ble brukt i et svar på et spørsmål fra ham. Selv om As oppfatning etter forarbeidene skal tillegges betydelig vekt, må denne suppleres med en mer objektiv vurdering. Dette utgangspunktet synes å være i samsvar med det som ellers gjelder i norsk rett ved tolkning av ytringer. Nemnda er enig med Finans Norge i at ytringen ikke var direkte rettet mot A, men at uttrykket i den aktuelle konteksten må tolkes som en ubehjelpelig beskrivelse av at enkelte av arbeidsoppgavene som lå til den utlyste stillingen var rutinepregede og framstod som et ork. Nemnda har ellers festet seg ved at den omstridte uttalelsen fra C klart nok må tolkes slik at hun utførte slike rutinepregede arbeidsoppgaver, noe som også trekker i retning av at uttrykket «negerarbeid» ikke hadde særlig brodd mot A.

Diskrimineringsnemnda har i sin vurdering videre lagt vekt på at uttrykket bare ble brukt en gang. Det følger av forarbeidene at ytringen da må være mer alvorlig eller krenkende for å passere terskelen for trakassering etter likestillings- og diskrimineringsloven § 13, jf. Prop. 81 L (2016-2017) s. 319. Nemnda vil for ordens skyld nevne at det i juridisk teori er gjort gjeldende at terskelen for hva som regnes som trakassering ved enkeltstående ytringer må anses lavere innenfor arbeidslivet enn utenfor, jf. Ballangrud og Søbstad, Likestillings- og diskrimineringsloven kommentarutgave, punkt 13.3.5, Juridika à jour per 30. september 2022. Det er ikke nødvendig for nemnda å ta stilling til dette spørsmålet i foreliggende sak, siden ytringen hvor det omstridte uttrykket

«negerarbeid» inngikk, ikke hadde A som klar adressat, men var en beskrivelse av enkelte av de arbeidsoppgavene som lå til den utlyste stillingen.

Samlet sett er det nemndas vurdering at uttrykket «negerarbeid», slik det ble brukt av Finans Norge i den aktuelle jobbintervjusituasjonen, ikke innebærer et brudd på det absolutte forbudet mot trakassering i likestillings- og diskrimineringsloven § 13.

Nemndas konklusjon er at Finans Norge AS ikke har trakassert A på grunn av etnisitet, ved å beskrive enkelte arbeidsoppgaver som «negerarbeid» under intervjuet.

Har Finans Norge AS forebygget og søkt å hindre trakassering?

Nemnda skal ta stilling til om Finans Norge har brutt plikten til å forebygge og søke å hindre trakassering, jf. likestillings- og diskrimineringsloven § 13 sjette ledd.

Rettslige utgangspunkt

Arbeidsgivere og ledelsen i organisasjoner skal innenfor sitt ansvarsområde forebygge og søke å hindre trakassering, jf. likestillings- og diskrimineringsloven § 13 sjette ledd.

Med plikt til å forebygge menes tiltak av preventiv karakter, slik som iverksettelse av og utforming av retningslinjer for varsling av trakassering. Plikten til å forhindre innebærer å gripe fatt i aktuelle situasjoner med påstått trakassering og utrede hva som har skjedd og komme med forslag til løsning. Det kreves ikke at den ansvarlig faktisk har forhindret trakasseringen, det er tilstrekkelig at den ansvarlige har forsøkt å hindre den, jf. Prop. 81 L (2016-2017) s. 321.

Bevisbyrderegelen i likestillings- og diskrimineringsloven § 37 gjelder ikke ved påstått brudd på likestillings- og diskrimineringsloven § 13 sjette ledd, jf. § 37 annet ledd bokstav a. Spørsmålet i slike saker er om det er sannsynliggjort at det foreligger brudd på arbeidsgivers plikt til å forebygge og søke å hindre trakassering.

Den konkrete vurderingen

Nemnda tar først stilling til om Finans Norge har overholdt plikten til å «forebygge» trakassering.

Med «forebygge» viser vernebestemmelsen til at det skal iverksettes tiltak av preventiv karakter. At arbeidsgiver har en klar og uttalt holdning mot

trakassering, vil være et overordnet tiltak, jf. Prop. 81 L (2017-2016) s. 187, hvor det også fremheves at arbeidsgivere bør ha retningslinjer som slår fast at trakassering ikke er tillatt.

Etter nemndas oppfatning har Finans Norge sannsynliggjort og dokumentert at de har retningslinjer, rutiner og holdningskampanjer som tydeliggjør at trakassering er forbudt. Nemnda mener derfor det er åpenbart at Finans Norge AS har overholdt plikten til å «forebygge» trakassering.

Nemnda tar videre stilling til om Finans Norge har overholdt plikten til å «søke å hindre» trakassering.

Arbeidsgivers plikt til å søke og hindre trakassering innebærer overordnet å gripe fatt i aktuelle situasjoner med påstått trakassering, utrede hva som har skjedd, og søke å finne en løsning på situasjonen, samtidig som de involverte blir tilstrekkelig ivaretatt.

Nemnda mener at Finans Norge sin oppfølging av hendelsen har vært relevant og tilstrekkelig, og ikke i strid med lovens plikt til å søke å hindre trakassering. A varslet ikke Finans Norge om at han anså uttrykket som ble brukt under intervjuet som trakassering. Finans Norge tok imidlertid på eget initiativ tak i hendelsen etter intervjuet. De gjennomførte samtaler med den ansatte som hadde brukt uttrykket og A samme dag, og det ble fra Finans Norges side tatt klar avstand fra bruken av uttrykket.

Nemnda har etter dette konkludert med at Finans Norge AS ikke har brutt plikten til å forebygge og søke å hindre trakassering.

Har Finans Norge brutt arbeidsgivers opplysningsplikt?

Nemnda har kommet til at Finans Norge har brutt arbeidsgivers opplysningsplikt etter likestillings- og diskrimineringsloven § 31.

Rettslige utgangspunkt

Likestillings- og diskrimineringsloven § 31 gir arbeidssøkere som mener seg forbigått i strid med loven, rett til å kreve at arbeidsgiveren skriftlig gir opplysninger om den som ble ansatt. Arbeidsgiveren skal opplyse om utdanning, praksis og andre klart konstaterbare kvalifikasjoner.

Formålet med arbeidsgivers opplysningsplikt er å gi arbeidssøkere mulighet til å vurdere, uten å fremme klagesak eller gå til søksmål, om de kan ha blitt utsatt for diskriminering ved ansettelsen. Opplysningsplikten vil dermed kunne bidra til at håndhevingsapparatet slipper å behandle ubegrunnede saker, jf. Prop. 81 L (2016-2017) s. 291.

Den konkrete vurderingen

Nemnda skal ta stilling til om Finans Norge har brutt arbeidsgivers opplysningsplikt etter likestillings- og diskrimineringsloven § 31.

Partene er enige om at A ba om å få tilsendt opplysninger fra Finans Norge om kvalifikasjonene til kandidaten som ble tilbudt den utlyste stillingen. Kandidaten takket først ja til jobbtilbudet, men trakk seg kort tid etter, og det ble iverksatt en ny ansettelsesprosess for å fylle stillingen. Finans Norge gav da ikke gi ut informasjon om kandidaten som opprinnelig ble innstilt. Da Finans Norge ansatte en kandidat i stillingen, fikk A informasjon om kvalifikasjonene til vedkommende. A var ikke blant kandidatene i den nye ansettelsesprosessen.

I forarbeidene til bestemmelsen fremheves det at opplysningsplikten skal bidra til en mer effektiv håndheving ved at håndhevelsesapparatet får inn færre ubegrunnede klager, jf. Prop. 81 L (2016-2017) s. 291. Etter nemndas vurdering er det ikke tvilsomt at Finans Norges opplysningsplikt gjelder den kandidaten som ble tilbudt stillingen i den ansettelsesprosessen hvor A deltok. Det følger av § 31 at arbeidsgiver plikter å gi opplysninger om «den som ble ansatt», og nemnda legger til grunn at denne plikter inntreffer fra det tidspunkt et jobbtilbud aksepteres. At vedkommende som takket ja til stillingen, kort tid senere trakk seg fra stillingen, innvirker ikke på arbeidsgivers opplysningsplikt etter denne bestemmelsen. Nemnda kan heller ikke se at det var tungtveiende hensyn som tilsa at Finans Norge ikke kunne gi opplysninger om utdanning, praksis og andre klart konstaterbare kvalifikasjoner.

Diskrimineringsnemnda har etter dette konkludert med at Finans Norge har brutt opplysningsplikten etter likestillings- og diskrimineringsloven § 31. Klagen har ført frem på dette punktet. Brudd på opplysningsplikten etter likestillings- og diskrimineringsloven § 31 gir ikke grunnlag for å kreve oppreisningserstatning, jf. § 38 første ledd.

Uttalelsen og vedtaket er enstemmig.

Slutning i sak 2022/829

Diskrimineringsnemnda har gitt følgende uttalelse:

1. Finans Norge har ikke diskriminert A på grunn av etnisitet.
2. Finans Norge har ikke trakassert A på grunn av etnisitet.
3. Finans Norge har ikke brutt plikten til å forebygge og søke å hindre trakassering.

Diskrimineringsnemnda har fattet følgende vedtak:

1. Finans Norge har brutt arbeidsgivers opplysningsplikt etter likestillings- og diskrimineringsloven § 31 overfor A.

Bjørnar Borvik
nemndleder

May-Britt Erstad

Magne Strandberg

Dokumentet er godkjent elektronisk og har derfor ingen signatur.