



Sak nr. 37/2013

Vedtak av 4. februar 2014

Sakens parter

A. MannsForum

B. Miljødirektoratet (tidligere Klima- og forurensningsdirektoratet)

Likestillings- og diskrimineringsnemndas sammensetning:

Ivar Danielsen (møteleder)

Ellen Katrine Hætta

Britt Elin Strand

Nafisa Ahmad

Vibeke Blaker Strand

Saken gjelder

Klage over Likestillings- og diskrimineringsombudets uttalelse av 28. august 2013.

Spørsmålet er om Klima- og forurensningsdirektoratets (Klifs) bruk av en grafisk profil med et bilde av en ung jente i stillingsannonserne er i strid med forbudet mot forskjellsbehandling av kvinner og menn, jf. likestillingsloven § 3 jf. § 4 (lov nr. 45/1978).

Sakens faktiske forhold

Per 1. juli 2013 er Klif og Direktoratet for naturforvaltning slått sammen til en ny statlig virksomhet, Miljødirektoratet.

I forbindelse med Klifs nye grafiske profil benyttet Klif bilde av en ung jente i sine stillingsannonser. Bildet i stillingsannonseren ble valgt etter at Klif hadde foretatt en undersøkelse i 2012 der jobbsøkere fikk fremlagt bilde av en mann, en kvinne og en ung jente. Blant dem som oppga at de var jobbsøkere, eller planla å søke jobb, kom bildet av den unge jenta best ut av undersøkelsen.

Generelt inneholdt stillingsannonserne også en beskrivelse av hva Klif er, og en relativt kortfattet tekst om den eller de aktuelle stillingene som lyses ut. Det fremgår ikke av annonserne at det ene kjønn oppfordres til å søke. Forøvrig viser annonserne til at det kan finnes mer informasjon om stillingene på hjemmesiden, www.klif.no/stillinger. Hvilken informasjon som fremgikk om stillingene på hjemmesiden er ikke kjent for nemnda. MannsForum har heller ikke stilt spørsmål om dette.

MannsForum mener at Klifs bruk av bilde av en ung kvinne i stillingsannonserne gir inntrykk av at Klif primært ønsker å rekruttere kvinnelige søkere og at dette virker kjønnsdiskriminerende overfor menn.

En ny grafisk profil for det nye direktoratet ble utarbeidet i forbindelse med sammenslåingen sommeren 2013. Samtidig ble det utarbeidet en ny, foreløpig annonseringsprofil som skal henspille på helheten i det nye direktoratets ansvarsområde. Bildet av den unge jenta som Klif tidligere brukte, er ikke med i den nye foreløpige annonseringsprofilen til Miljødirektoratet.

Behandlingen hos Likestillings- og diskrimineringsombudet og videre saksgang

MannsForum brakte spørsmål om kjønnsdiskriminering inn for ombudet ved e-poster av henholdsvis 6. desember 2012 og 29. januar 2013.

I uttalelse av 28. august 2013 konkluderte ombudet med at: «*Klima- og forurensningsdirektoratet handler ikke i strid med likestillingsloven § 3 jf. § 4 ved bruk av bilde av en ung jente i sine stillingsannonser.*»

I e-post av 19. september 2013 påklaget MannsForum ombudets uttalelse. Ombudet vurderte saken på nytt, men fastholdt sin konklusjon. Likestillings- og diskrimineringsnemnda fikk oversendt saken ved brev av 24. september 2013.

Saken ble behandlet i nemndas møte 22. januar 2014. I behandlingen deltok nemndas medlemmer Ivar Danielsen (møteleder), Ellen Katrine Hætta, Britt Elin Strand, Nafisa Ahmad og Vibeke Blaker Strand. Representanter fra MannsForum deltok. På vegne av Miljødirektoratet deltok seksjonsleder og seniorrådgiver. Fra ombudet møtte Amna Veledar som observatør. Nemndas sekretariat var representert ved Else Anette Grannes, Ingeborg Aas, Anne Brit Øverås og Anette Klem Funderud.

Partenes argumenter

MannsForum har i hovedsak anført:

Klif bryter forbudet mot kjønnsdiskriminering i likestillingsloven § 3, jf. § 4, når det i stillingsannonseprofilen brukes et bilde av en ung kvinne.

Klifs stillingsannonser, hvor det konsekvent benyttes et bilde av en unge kvinne som standard, virker kjønnsdiskriminerende overfor menn. Billedbruken gir et klart inntrykk av at Klif foretrekker et bilde som signaliserer ikke bare fremtid og renhet, men også kvinnelighet fremfor maskulinitet. Klif gir derfor et tydelig signal om at det primært er ønskelig å rekruttere kvinnelige søkere til stillingen, til tross for at kvinnelige ansatte er i stort flertall fra før. Dette kan føre til at mannlige søkere lar være å søke ledige stillinger i Klif. Koblingen mellom bildet av den unge kvinnen og begrepene fremtid og renhet, er også betenkelig.

Til undersøkelsen av menns og kvinners billedpreferanser ble det ikke utarbeidet et alternativt bilde av en gutt, bare av ei jente, samt av en dame og en mann. I undersøkelsen kom det frem at menn foretrakk annonsen med et bilde av en mann i langt større grad enn de øvrige annonsebildene. Likevel valgte Klif et bilde av ei jente til annonsen. Et bilde av en mann ville sendt et positivt signal om at menn var ønsket i Klif, og sannsynligvis øke søkningen av menn til stillingen, uten dermed å diskriminere kvalifiserte kvinnelige søkere. Spørsmålstillingen i undersøkelsen er ikke holdbar og svarene gir derfor ikke et tilfredstillende resultat. Undersøkelsen er således ikke egnet som grunnlag for å fastlå hvilken grafisk annonseutforming som er best.

At billedbruken har en mer positiv effekt på kvinner enn menn, fremkom også av Klifs egen undersøkelse, som ble utført før valget av ny grafisk profil. Undersøkelsen avdekket at kvinner likte annonser med bilde av kvinner best, og annonser med bilder av menn var best likt av menn.

Kvinner er overrepresentert blant de ansatte i Klif, med en andel på om lag 65 %. I Klifs ledelse er kvinneandelen 71 %. Effekten av den kvinnepregede annonsen vil sannsynligvis være at kjønnsbalansen i Klif blir ytterligere forverret. Klif burde ha vist et bilde av en mann i stillingsannonser for å signalisere at det var ønskelig med mannlige søkere.

Kjønnsnøytrale stillingsannonser er ikke en forutsetning for et mer likestilt og mindre kjønnsdelt arbeidsmarked. Særlig ikke når arbeidsplassen har en svært skjev kjønnsfordeling fra før, i strid med likestillingslovens intensjoner og mål.

Klifs annonsepraksis fremmer ikke likestilling i samsvar med lovens formål. Praksisen er også i strid med likestillingsloven § 1a.

Klif har et statlig ansvar for å arbeide aktivt, målrettet og planmessig for likestilling mellom kjønnene. Klif burde gå foran med et godt eksempel for andre virksomheter, herunder privat sektor, for å etterkomme lovens mål om kjønnsbalanse. I dagens samfunn er kjønnsbalanse viktig. Menn opplever dette som et spørsmål om rettferdighet.

Klif har ingen likestillingsplan og rapporterer heller ikke på likestilling. Ombudet har ikke vurdert Klifs redegjørings- og aktivitetsplikt, jf. likestillingsloven § 1a. Ettersom ombudet ikke har vurdert redegjøringsplikten, avskjæres nemnda fra å vurdere dette. Dette ville satt Klifs bruk av stillingsannonser inn i en større likestillingssammenheng. Aktiv bruk av andre

og mer effektive likestillingsvirkemidler ville kunne redusere behovet for å bruke annonsemediets signaleffekt.

Klif konsulterte ombudet med hensyn til adgangen til positiv særbehandling av menn i ansettelsesprosesser i forkant av undersøkelsen. I brev av 8. desember 2011 opplyste ombudet om adgangen til å oppfordre menn til å søke stillinger i avdelinger med overvekt av kvinner. Klif har ikke tatt ombudets råd til etterretning. Ombudet har ikke kommentert dette.

Ombudet har i brev til MannsForum datert 11. desember 2012 erkjent at *«bilder kan bidra til å skape et inntrykk av hvilke personer man ønsker i en stilling. Vår anbefaling i vårt veiledningsarbeid til arbeidsgivere er derfor at de skal ha et bevisst forhold til billedbruk i stillingsannonser ... Hvis det er slik at kvinner er overrepresentert for nettopp denne type stilling i Klif, burde arbeidsgiver heller ha brukt et bilde av en mann i stillingsannonser.»*

Klif har ikke benyttet seg av lovens mulighet til positiv særbehandling eller overholdt plikten til å rekruttere søkere av det underrepresenterte kjønn til ledige stillinger i Klif.

Ombudet hevder at adgangen til å særbehandle menn er snevrere enn adgangen til å særbehandle kvinner, som en følge av lovens formål om at loven *«tar særlig sikte på å bedre kvinners stilling»*, jfr. § 1. Dette står i direkte motsetning til § 3. 1. ledd: *«Direkte eller indirekte forskjellsbehandling av kvinner og menn er ikke tillatt»*, og i Barne- likestillings- og inkluderingsdepartementets veileder til utredningsinstruksen *«Konsekvenser for likestilling»* kapittel 4.4.

Det er ønskelig at nemnda vurderer klagen både med hensyn til kjønnsdiskrimineringen i Klifs stillingsannonseprofil og med hensyn til de samfunnsmessige konsekvenser en slik praksis har for offentlig sektors kjønnsbalanse og omdømme på lang sikt.

Miljødirektoratet har i hovedsak anført:

Klif fikk ny grafisk profil i 2010 med bilde av en ung jente. Bildet er ment å symbolisere visjonen om en *«Forurensningsfri fremtid»*. Profilen skal kommunisere visjonen og verdiene knyttet til fremtid og renhet.

I 2012 hadde Klif en ny gjennomgang av utformingen av stillingsannonsene, da det var noe usikkert om bildet av den unge jenta appellerte til ulike målgrupper av arbeidssøkere. Per 31. desember 2012 var det 64,6 % kvinnelige ansatte i Klif. Ettersom Klif ønsket en jevnere kjønnsfordeling, vurderte direktoratet om stillingsannonsene kunne bidra til det.

I samarbeid med designer i firmaet Supernordic, som utarbeidet Klifs grafiske profil, ble det foretatt en undersøkelse i 2012. Det ble utformet annonser der henholdsvis menn og kvinner var avbildet, i tillegg til Klif-jenta, for å måle responsen. Firmaet YouGov var ansvarlig for datafangsten og foretok såkalt web-intervju, hvor annonsemateriell ble vist frem. Målgruppene fikk fremlagt bilde av en mann, en kvinne og en ung jente. Av undersøkelsen fremkom det at det blant dem som oppgir å være jobbsøker eller planlegger å søke jobb, er det ingen signifikante forskjeller mellom variantene «kvinne» og «mann». I denne målgruppen kom «jenta» best ut. På den bakgrunn valgte Klif å opprettholde stillingsannonsene med bilde av jenta.

I forbindelse med utformingen av profil, omdømmebygging og rekrutteringsstrategi for det nye Miljødirektoratet tas innspillene fra MannsForum med i betraktning.

Bildet av den unge jenta er ikke med i den nye foreløpige annonseringsprofilen til det nye Miljødirektoratet.

Nemndas vurderinger

Likestillings- og diskrimineringsnemnda har kompetanse til å føre tilsyn med og medvirke til gjennomføringen av likestillingsloven, jf. lov Likestillings- og diskrimineringsombudet og Likestillings- og diskrimineringsnemnda § 1 andre ledd nr. 1. (diskrimineringsombudsloven nr. 40/2005). Nemnda har kompetanse til å fatte vedtak i saken, jf. diskrimineringsombudsloven § 7, jf. § 9.

Den 1. januar 2014 trådte en ny likestillingslov i kraft (lov nr. 59/2013). Hovedregelen om forbud mot diskriminering på grunn av kjønn følger her av § 5. Bestemmelsen viderefører gjeldende rett og erstatter tidligere likestillingslov § 3 (lov nr. 45/1978), jf. Prop. 88 L (2012-2013) side 168. Etter den nye likestillingsloven følger diskrimineringsforbudet i arbeidsforhold av § 17, som også viderefører gjeldende rett og erstatter tidligere likestillingslov § 4 første og andre ledd, jf. § 3, jf. Prop. 88 L (2012-2013) side 172.

Ombudet har behandlet saken etter likestillingsloven av 9. juni 1978 nr. 45. Bildet av den unge jenta, som Klif tidligere brukte, er ikke med i annonseringsprofilen til det nye Miljødirektoratet, som ble opprettet 1. juli 2013. Nemnda legger til grunn saken skal vurderes etter lov av 9. juni 1978 nr. 45.

Hovedregelen om forbud mot diskriminering følger av likestillingsloven § 3. Likestillingsloven § 3 første til tredje ledd lyder:

«Direkte eller indirekte forskjellsbehandling av kvinner og menn er ikke tillatt.

Med direkte forskjellsbehandling menes handlinger som

- 1. stiller kvinner og menn ulikt fordi de er av forskjellig kjønn,*
- 2. setter en kvinne i en dårligere stilling enn hun ellers ville ha vært på grunn av graviditet eller fødsel, eller setter en kvinne eller en mann i en dårligere stilling enn vedkommende ellers ville ha vært på grunn av utnyttelse av permisjonsrettigheter som er forbeholdt mor eller far. Tilsvarende skal spørsmål om graviditet, adopsjon eller familieplanlegging i ansettelsesprosessen, uavhengig av søkerens kjønn, regnes som direkte forskjellsbehandling.*

Med indirekte forskjellsbehandling menes enhver tilsynelatende kjønnsnøytral handling som faktisk virker slik at det ene kjønn stilles dårligere enn det annet.»

Bestemmelsen i likestillingsloven § 4 presiserer forbudet i likestillingsloven § 3 i ansettelsessaker. Likestillingsloven § 4 første ledd lyder:

«Såframt det ikke finnes en åpenbar grunn for det, må en stilling ikke lyses ledig for bare det ene kjønn. Utlysningen må heller ikke gi inntrykk av at arbeidsgiveren forventer eller foretrekker det ene kjønn til stillingen».

Bevisbyrdereglene er inntatt i likestillingsloven § 16 første ledd:

«Hvis det foreligger omstendigheter som gir grunn til å tro at det har funnet sted direkte eller indirekte forskjellsbehandling i strid med bestemmelser i denne loven, skal det legges til grunn at slik forskjellsbehandling har funnet sted, hvis ikke den ansvarlige sannsynliggjør at slik forskjellsbehandling likevel ikke har funnet sted.»

Bestemmelsen fastsetter såkalt delt bevisbyrde. Det er klageren som i utgangspunktet har bevisføringsrisikoen. For at bevisbyrden skal gå over på den annen part er det ikke tilstrekkelig med en påstand om at diskriminering har funnet sted. Det må foretas en konkret vurdering av om klagers påstand støttes av andre opplysninger eller sakens omstendigheter for øvrig.

Nemnda vil bemerke at spørsmålet om positiv særbehandling ikke er en del av saken for nemnda.

MannsForum anfører at Klif ikke har noen likestillingsplan og at direktoratet ikke rapporterer på likestilling, jf. likestillingsloven § 1a. MannsForum har også reist spørsmål om Klif har oppfylt sin aktivitetsplikt etter likestillingsloven. Ombudet har ikke funnet grunnlag for å vurdere om virksomheten har overholdt redegjørelsesplikten. Hva gjelder aktivitetsplikten er ombudets og nemndas håndhevingskompetanse noe begrenset etter likestillingsloven § 1a, jf. likestillingsloven § 9. I Prop. 88 L (2012-2013) uttales det på side 106 at:

«Likestillings- og diskrimineringsombudet håndhever redegjørelsesplikten. Når det gjelder aktivitetsplikten kan ombudet be om opplysninger, foreta undersøkelser, gå i dialog og påpeke manglende oppfølging av aktivitetsplikten. Men ombudet har ingen myndighet til å sanksjonere brudd på aktivitetsplikten. Ombudet kan derfor ikke avgi uttalelse eller treffe vedtak om konkrete tiltak som skal gjennomføres som ledd i aktivitetsplikten.»

Uansett har ikke ombudet vurdert MannsForums anførsler knyttet til aktivitets- og redegjørelsesplikten. Nemnda kan bare behandle spørsmål som først er vurdert av ombudet, jf. diskrimineringsombudsloven § 6. Nemnda vil av den grunn ikke gå nærmere inn på disse spørsmålene.

Det nemnda skal ta stilling til er om Klifs bruk av den grafiske profilen med et bilde av en ung jente i stillingsannonse virker kjønnsdiskriminerende overfor menn, jf. likestillingsloven § 3, jf. § 4. Det sentrale vurderingstemaet er om utlysningen gir inntrykk av at *«arbeidsgiveren forventer eller foretrekker det ene kjønn til stillingen»*, jf. § 4 første ledd annet punktum.

Dette beror på en helhetsvurdering. I vurderingen vil ett moment være om et av kjønnene fremheves særlig i en stillingsannonse for eksempel gjennom bruk av bilder. Det vil også kunne ha betydning om stillingsannonsen bygger opp under tradisjonelle og stereotype oppfatninger av hva slags arbeid som eventuelt skulle passe for kvinner eller menn. Et eksempel er ombudets behandling av sak nr. 12/1623, der ombudet kom frem til at stillingsannonsen ikke var i tråd med loven. Saken gjaldt en stillingsannonse fra en arbeidsgiver som søkte etter en «spenstig» sekretær. I stillingsannonsen var det inntatt et bilde av en kvinne med rød leppestift og røde negler. Ombudet mente at dette bildet ikke innebar en nøytral bildebruk. Heller ikke ordbruken var nøytral. Ifølge ombudet brukes betegnelsen «spenstig» ofte som en karakteristikk på en sprek og attraktiv kropp, særlig en yngre kvinnes kropp. At arbeidsgiveren søkte etter en sekretær, som tradisjonelt har vært et kvinnedominert yrke forsterket, etter ombudets syn, inntrykket av at arbeidsgiveren foretrakk kvinner til stillingen.

Ombudet mener at det ikke er de samme hensynene som gjør seg gjeldende i denne saken. Ifølge ombudet har Klifs annonseprofil et nøytralt preg og fokuset på bildet er ikke jentas kjønn, men hennes unge alder. Ombudet finner heller ikke noe annet i Klifs grafiske profil, eller i de aktuelle stillingsutlysningene som gir inntrykk av at Klif foretrekker det ene kjønn til stillingene.

Nemnda kan i det vesentligste slutte seg til ombudets begrunnelse. I tillegg vil nemnda bemerke at mange arbeidsgivere benytter bilder som et virkemiddel for å gi et inntrykk av en arbeidsplass som attraktiv for alle, uavhengig av kjønn, og for å tiltrekke seg aktuelle kvalifiserte søkere. Likevel kan et bilde i en stillingsannonse gi inntrykk av at arbeidsgiveren forventer eller foretrekker det ene kjønn til stillingen. I dette tilfelle finner imidlertid nemnda at stillingsannonsene ikke gir inntrykk av at «*arbeidsgiveren forventer eller foretrekker det ene kjønn til stillingen*».

På denne bakgrunn har nemnda kommet frem til at Klif ikke handlet i strid med likestillingsloven § 3 jf. § 4 da bildet av den unge jenta ble brukt i stillingsannonsene.

Klagen fra MannsForum har ikke ført frem.

Vedtaket er enstemmig.

Sak 37/2013

Likestillings- og diskrimineringsnemnda har fattet følgende vedtak:

Klima- og forurensningsdirektoratets bruk av den grafiske profilen med et bilde av en ung jente i stillingsannonse er ikke i strid med forbudet mot forskjellsbehandling av kvinner og menn, jf. likestillingsloven § 3 jf. § 4 (lov nr. 45/1978).

Ivar Danielsen
(møteleder)

Ellen Katrine Hætta

Britt Elin Strand

Nafisa Ahmad

Vibeke Blaker Strand