

Vår ref.:

13/421

Dato:

20.12.2013

## Ombudets uttalelse

**Saksnummer: 13/421**

**Lovgrunnlag: Likestillingsloven § 3. første ledd jf. §4. andre ledd**

**Dato for uttalelse: 23.05.21013**

### Sakens bakgrunn

A søkte på stilling som seniorrådgiver utlyst med nr. 30/12 i seksjon for banktilsyn i Finanstilsynet med søknadsfrist 4. desember 2012.

Arbeidsoppgavene for stillingen var følgende:

- *Vurdere institusjonenes finansielle stilling*
- *Vurdere risikoforhold, herunder blant annet kredittrisiko, likviditetsrisiko, markedsrisiko, operasjonell risiko og strategisk risiko*
- *Vurdere styringen og kontrollen på de risikoområdene, samt av institusjonenes overordnede styrings- og kontrollmiljø*
- *Vurdere soliditet og samlede kapitalbehov i foretakene*
- *En del reisevirksomhet må påberegnes*

Det ble stilt følgende kvalifikasjoner:

- *Det kreves høyere utdanning og solide kunnskaper om bank- og finansinstitusjoner.*
- *Bakgrunn fra arbeid med analyse av finansinstitusjoner, risikostyring/ internkontroll eller revisjon er også av interesse.*

- *Det legges vekt på god skriftlig og muntlig kommunikasjonsevne både på norsk og engelsk*
- *Utdanningsnivå: Høyskole/ universitet*

Det meldte seg 37 søkere, hvorav tre ble innkalt til intervju: A, C og B. B var en intern søker. C og B ble vurdert som kvalifisert for stillingen, men ikke A. C ble innstilt som nr.1. Da hun takket nei til tilbudet, gikk stillingen til B.

## **Partenes syn på saken**

### **A:**

A hevder at han er bedre kvalifisert til stillingen enn B. Han viser til at han har lengre ansiennitet enn B, at han har erfaring primært innen det relevante fagområdet, samt dokumentert uvanlige gode akademiske resultater og høyt kognitivt evnenivå. Da A mener seg forbigått av en kvinne, hevder han at han er blitt diskriminert på grunn av kjønn.

### **Finanstilsynet:**

Finanstilsynet avviser As påstander om diskriminering. Finanstilsynet viser til at ved ansettelser i staten gjelder det ulovfestede kvalifikasjonsprinsippet, som innebærer at det er den best kvalifiserte som skal ansettes. Finanstilsynet henviser til kunngjøringskriftet av 5. april 2013, herunder innstillingen, hvor det gjenspeiles at vurderingene i forbindelse med ansettelse av seniorrådgiver ble gjort i overensstemmelse med kvalifikasjonsprinsippet, altså utelukkende på grunnlag av søkerens utdanning og andre formelle kvalifikasjoner, deres arbeidserfaring og personlige egnethet for stillingen.

Av innstillingen fremgår det tydelig at søkerne ble grundig vurdert og at A ikke ble forbigått. I utvelgelsen av kandidater ble det lagt vekt på seksjonens behov for å styrke seg på regelverkbasert tilsyn, og at det risikobaserte tilsynet, samt kompetanse på kredittrisikoområdet, allerede var godt dekket på seksjonen. I vurderingen av de utvalgte søkerne har man derfor vektlagt betydningen å ha en balansert sammensetning av seksjonen og behovet for å styrke seg på regelverkbasert tilsyn, et felt som øker i omfang og kompleksitet.

ble innkalt til intervju på bakgrunn av gode søknadspapirer, men i løpet av intervjuet ble det avdekket at han ikke var kvalifisert til stillingen. B ble derimot ansett som å ha gode forutsetninger til etter hvert å kunne fullføre stillingens oppgaver, det vil si utøve risikobasert tilsyn.

A og B ble vurdert på følgende konkrete måte:

## **Vurdering av A**

### ***Utdanning:***

A er utdannet som siviløkonom med høyere avdeling i samfunnsøkonomi, og har meget gode karakterer.

### ***Arbeidserfaring:***

har arbeidet med bank, forsikring og verdipapirforetak. Han har siden 2005 arbeidet med utvikling av risikostyringsmodeller og rådgivning om risikostyring overfor eksterne kunder. På grunnlag av sin A ble vurdert å ha relevant arbeidserfaring. Imidlertid ble det under intervjuet avdekket at han har begrenset innsikt på enkelte områder som likviditetsstyring av banker, internasjonal likviditetsregelverk under utvikling og de konkrete utfordringene bankene står overfor på dette feltet.

### ***Skriftlige og muntlige språkferdigheter***

Etter det han opplyser, behersker A engelsk godt muntlig, og meget godt skriftlig. Imidlertid ser han ut til å ha begrenset skriveerfaring. Han har selv opplyst at revisjonsselskaper ofte benytter korte rapporter og powerpoint- presentasjoner.

### ***Personlige egenskaper***

Av fremlagte attester fra BearingPoint (2003), SAS Institute AS (2007), Pricewaterhouse Cooper (2009) og Deloitte (mai 2012) fremgår det videre at A er svært analytisk og strukturert i sin tenkning, og at han er uvanlig faglig sterk innen finans og statistikk. Attestene nevner også at A arbeider selvstendig, at han har stor arbeidskapasitet og overholder frister, at han er effektiv og bidrar til teamarbeid.

A fremstår som selvstendig og energisk og gir inntrykk av å ha betydelig arbeidskapasitet og evne til å levere til avtalt tid. Han etterlater imidlertid et inntrykk av å ha en oppfatning av

egne ferdigheter som av og til ikke er tilstrekkelig realistisk, noe som kan ha betydning for evnen til å fungere i teamarbeid. Finanstilsynet har lagt merke til A har hatt en karriere som preges av mange og relativt korte arbeidsforhold. I sin søknad opplyste A å være ansatt som rådgiver og revisor hos Deloitte, men under intervjuet ble det avdekket at arbeidsforholdet var avsluttet og at han for tiden var uten arbeid.

## **Vurdering av B:**

### ***Arbeidserfaring***

B har vært rådgiver i Finanstilsynet siden 2007, blant annet på seksjon for rapportering og analyse. Hun har arbeidet med soliditetsovervåkning, store engasjementer, Baselakkordene om internasjonal standard om bankenes kapitalkrav, stresstesting og kapitaldekning. Dette arbeidet har gitt henne betydelige kunnskaper om banksektoren, herunder omfattende og sentral regelverk, et viktig område å ha god kjennskap til i tilsynets arbeid. Hun har også deltatt i analysearbeid som inngår tilsynets rapporter, og dette tyder på at hun har gode skriveferdigheter og tenker og arbeider strukturert. Hun mangler kjennskap til noen av bankrisikoområdene, men hun er godt kjent med kredittrisiko og operasjonell risiko. Bs kjennskap til Finanstilsynets interne organisasjon og ulike seksjonenes arbeidsområde, samt hennes deltagelse i det tidligere tilsynsarbeidet som er blitt gjort på kapitaldekningsområdet, anses som fordeler. B vurderes som å relativt raskt kunne sette seg i de nye områdene hun vil jobbe med.

### ***Personlige egenskaper***

Det nevnes i referansene fra seksjons- og avdelingslederne at B er initiativrik, analytisk sterk, at hun tar ansvar og overholder frister, og at hun anses som både selvstendig og god til å arbeide i team. B virker å ha lederegenskaper og tyngde til relativt raskt kunne lede inspeksjoner.

B ble altså vurdert som kvalifisert til stillingen, men ikke A. Imidlertid er det C som først fikk et tilbud om stillingen, da hun hadde blitt innstilt som nr. 1. Hun takket nei til tilbudet, og så gikk stillingen til B.

## **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.

## **Likestillingsloven**

Med direkte forskjellsbehandling menes blant annet handlinger som stiller kvinner og menn ulikt fordi de er av forskjellig kjønn. I den forbindelse er det fastslått i § 4 at det ved ansettelse ikke må gjøres forskjell på kvinner og menn i strid med forbudet etter § 3.

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 arbeidsgiver 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**

Spørsmålet som ombudet skal ta stilling til er om A er blitt forbigått på grunn av at han er mann. En forbigåelse ved ansettelse regnes som forskjellsbehandling. Dersom ombudet finner *grunn til å tro* på at A er blitt forbigått, går bevisbyrden over på Finanstilsynet som må sannsynliggjøre at diskriminering på grunn av kjønn ikke har skjedd.

For at det skal foreligge omstendigheter som gir "*grunn til å tro*" at det har funnet sted diskriminering på grunn av kjønn, må klagers påstand støttes av hendelsesforløpet og sakens ytre omstendigheter. Dette beror på en konkret vurdering. En påstand fra klager er i seg selv ikke nok til at bevisbyrden går over på innklagede. Klageren har i utgangspunktet bevisføringsrisikoen, jf. mindretallets uttalelse i Likestillings- og diskrimineringsnemndas sak 26/2006, som senere er lagt til grunn av en samlet nemnd i lignende saker.

Dersom klager mener seg forbigått, må han/hun derfor fremlegge opplysninger som viser at han/hun er bedre kvalifisert for stillingen enn den som ble ansatt, og eventuelt peke på opplysninger eller andre holdepunkter som tyder på at kjønn er vektlagt.

Ved ansettelser i staten gjelder det ulovfestede kvalifikasjonsprinsippet, som innebærer at det er den søkeren som anses å være best kvalifisert som skal ansettes i stillingen.

Ansettelsesmyndigheten må foreta en sammenlignende vurdering av samtlige søkeres utdanning, yrkeserfaring og personlig skikkethet for å finne frem til den av søkerne som er best kvalifisert. Hvilke krav som stilles til søkere i utlysningsteksten danner grunnlag for vurderingen av hvilken søker som er best kvalifisert for stillingen. Det er derfor søkeres kvalifikasjoner vurdert opp mot kravene i utlysningsteksten som er avgjørende, og søkerne skal vurderes ut fra de samme kriteriene i forhold til dette.

Det understrekes at ombudet må være tilbakeholden med å overprøve de konkrete vurderinger som arbeidsgiver gjør i den forbindelse. Arbeidsgiver har styringsrett, innenfor definerte rammer. Det er arbeidsgiver som, ut fra den konkrete stillingen og de arbeidsoppgavene som ligger til den, har erfaringen og de faglige forutsetningene som trengs for å gjøre slike vurderinger. Arbeidsgivers valg skjer ut fra en helhetlig vurdering og avveining av hvilke kriterier og kvalifikasjoner som anses som mer eller mindre relevant i forhold til stillingens oppgaver. Ombudet vil ikke kunne overprøve de skjønsmessige vurderinger som gjøres på bakgrunn av det inntrykket kandidaten gir under et intervju. Ombudets rolle begrenser seg til å vurdere om det er tatt usaklig hensyn, nærmere bestemt om det er lagt vekt på forhold som er i strid med det lovverket ombudet håndhever.

Det fremgår av innstillingen til Tilsettingsrådet at seksjonens behov for å styrke seg på regelverksbasert tilsyn er blitt tillagt avgjørende vekt ved utvelgelsen av kandidater til intervju, og ved selve forslaget til innstilling.

Ombudet går så over til å se på Finanstilsynets konkrete vurdering av A og B.

#### **A:**

Ombudet legger til grunn at vurderingen om at A ikke var kvalifisert for stillingen ble foretatt etter at han hadde vært på intervju. I utgangspunktet så A ut til å være kvalifisert for stillingen og å ha relevant erfaring. Det fremgår imidlertid av Finanstilsynets skriftlige vurdering at selv om A på papiret kunne sies å se ut til å ha den nødvendige fagkompetansen, ble det under intervjuet konstatert at han manglet kjennskap til to viktige områder (likviditetsyring av banker, det nye internasjonale regelverket og utfordringene ved banker i den forbindelse). A hadde kompetanse innenfor risikostyring generelt, men hans manglende kjennskap til enkelte deler av regelverket gjorde at han ikke ville dekke seksjonens spesielle behov. Som sagt er det

arbeidsgiver som har erfaringen og de faglige forutsetningene som trengs for å gjøre slike vurderinger. Ombudet vil ikke kunne overprøve en slik vurdering.

Det ble også avdekket at A manglet skriveerfaring, noe A selv har bekreftet, da han stort sett kun arbeider med korte rapporter og powerpoint- presentasjoner. Av kunngjøringen fremgår det, at gode skriftlige og muntlige kommunikasjonsevner ville bli vektlagt, og at arbeidsoppgavene ville innebære utarbeidelse av dokumentbaserte analyser.

Videre skal A etter intervjuet ha etterlatt et inntrykk av seg som person som gjorde at man ikke var overbevist at han ville fungere optimalt i teamarbeid. Dette er en skjønnsmessig vurdering som ombudet ikke kan overprøve.

Ombudet kan ikke se at vurderingene som er gjengitt ovenfor fremstår som usaklig eller dårlig funderte, og har dermed ikke grunnlag for å trekke Finanstilsynets vurderinger i tvil. Etter ombudets vurdering er det dermed tilstrekkelig dokumentert at A ikke ble ansett å ha de nødvendige kvalifikasjonene og at Finanstilsynet vurderte ham som ikke personlig egnet til å fungere i stillingen. Ombudet kan heller ikke se at det foreligger andre holdepunkter for å hevde at As kjønn har hatt noen betydning i vurderingsprosessen. Hvorvidt det skulle hefte andre feil ved Finanstilsynets vurdering, har ombudet verken holdepunkter for eller kompetanse til å uttale seg om. En eventuell klage på saksbehandlingsfeil som ikke knytter seg til vektlegging av kjønn må eventuelt rettes til Sivilombudsmannen,

**B:**

B var intern søker og ombudet legger derfor til grunn at man hadde lett tilgang til informasjon om hvilket arbeid hun hadde gjort i Finanstilsynet, og at man hadde en god forståelse av hva dette arbeidet innebar.

A hevder at en grunn for å hevde at han er bedre kvalifisert enn B er at han har lengre ansiennitet enn henne.

Det er et faktum at B har en kortere arbeidserfaring enn A. Han startet sin karriere i bank og finans i 2004, mens hun startet sin karriere i august 2007 som rådgiver innenfor økonomi og regnskap hos Finanstilsynet. Når dette er sagt vil ansiennitet i seg selv ikke være et

kvalifikasjonskriterium som automatisk har avgjørende betydning. I denne saken er det dessuten snakk om kun tre års forskjell mellom personer som har en viss arbeidserfaring. Utgangspunktet vil være hvorvidt søkerens arbeidserfaring er relevant for oppgavene. Her er det nettopp Bs tidligere arbeid i Finanstilsynet som gjorde at hun ble ansett som godt kvalifisert for å takle de oppgavene som lå til stillingen. Ombudet legger til grunn at Finanstilsynet som Bs daværende arbeidsgiver hadde gode forutsetninger for å foreta en slik vurdering.

Det ble sett positivt på at B hadde kombinert erfaring i analyse og tilsynsrelatert rapporteringsarbeid, noe A ikke hadde. Det står at hun har solid kjennskap til sentrale og omfattende deler av regelverket og tilhørende rapportering. A viste seg derimot å ha begrenset innsikt til deler av regelverket som man mente var viktige.

Videre, det er skrevet i innstillingen at det personlige inntrykket B etterlot etter intervjuet var av en person som har lederegenskaper og tyngde, og som relativt raskt ville kunne lede inspeksjoner. Dette står i kontrast til vurderingen av As personlige forutsetninger. Etter Finanstilsynets oppfatning viste B seg altså å ha den ønskede kombinasjon av kvalifikasjoner og personlig egnethet, slik at man mente at hun ville være en styrking for seksjonen.

se at det i noen av Finanstilsynets konkrete vurderinger i innstillingen foreligger holdepunkter for å hevde at det ble lagt vekt på usaklige forhold som tyder på at kjønn har hatt betydning for ansettelsen. Ombudet kan heller ikke se at det er fremlagt andre opplysninger som tyder på at kjønn har vært vektlagt i denne saken. På denne bakgrunn finner ombudet at det ikke er grunn til å tro at A ble forskjellsbehandlet på grunn av kjønn da han ikke ble vurdert som kvalifisert for stillingen.

## **Konklusjon**

Finanstilsynet handlet ikke i strid med forbudet mot diskriminering på grunn av kjønn etter likestillingsloven § 3 første ledd, jf. § 4 andre ledd, da A ikke ble ansatt i seniorrådgiverstilling utlyst med nummer r. 30/12 i seksjon for banktilsyn høsten 2012.