

Anonymisert versjon av ombudets uttalelse

Likestillings- og diskrimineringsombudet viser til klage av 2. februar 2010 fra A. Ombudet har kommet med uttalelse i saken i dag. Uttalelsen er lagt ved dette brevet.

A hevder at B kommune la vekt på kjønn og alder i strid med likestillingsloven og arbeidsmiljøloven i forbindelse med tilsetning i stilling som fagutviklingssykepleier i kommunen.

Likestillings- og diskrimineringsombudet har kommet fram til at B kommune ikke har handlet i strid med likestillingsloven §§ 4, jf. 3 og arbeidsmiljøloven § 13-1(1) i forbindelse med tilsetning i stilling som fagutviklingssykepleier.

Likestillings- og diskrimineringsombudets uttalelse kan bringes inn for Likestillings- og diskrimineringsnemnda. Fristen er tre uker fra dette brevet er mottatt, se vedlagte orientering.

Med vennlig hilsen

Elisabeth Lier Haugseth
avdelingsleder

Cathrine Sørli
rådgiver

Vedlegg: 1. Likestillings- og diskrimineringsombudets uttalelse
 2. Orientering om at uttalelsen kan bringes inn for Likestillings- og
 diskrimineringsnemnda

Kopi: B kommune

Saksbehandler: Cathrine Sørli

OMBUDETS UTTALELSE

Sakens bakgrunn

Sakens bakgrunn bygger på partenes skriftlige redegjørelser til Likestillings- og diskrimineringsombudet.

A er tilsatt som sykepleier ved B sjukeheim i B kommune. Han har vært ansatt i B kommune siden 1999. A er født den 4. desember 1961.

Den 1. juni 2006 opprettet B kommune stilling som fagutviklingssykepleier. Stillingen er ifølge organisasjonskartet kommunen har sendt ombudet plassert i stab/støttefunksjon under pleie- og omsorgsleder. Kommunen lyste internt ledig et ettårs vikariat som fagutviklingssykepleier med mulighet for fast tilsetning ved B helse- og omsorgssenter den 31. august 2009 med søknadsfrist 9. oktober 2009. Det var to søkere til stillingen: A og C. Begge ble innkalt og møtte til intervju. C ble tilbudt og tiltrådte stillingen. C er født 5. februar 1975. På søknadstidspunktet var C ansatt i stilling som sykepleier i psykiatriteamet i B kommune, Pleie- og omsorgsavdelinga.

I utlysningen ble stillingen beskrevet slik:

"Ansvarsområdet er knytta til å rekruttere, utvikle og behalde kompetanse. Vidare planarbeid og representasjonsoppgåver i form av møtedeltaking og samarbeid med eksterne samhandlingspartar. Ein er kontaktperson for skular og opplæringskontoret, har oppfølging av lærlingar og vidareutdanning. Har ansvar for revidering og oppfølging av intern kompetanseplan/internundervisning og tilskotsordningar."

Følgende kvalifikasjoner ble etterspurt:

"Vi ynskjer at du:

- *har relevant høyskuleutdanning og praksis*
- *er strukturert og liker å arbeide sjølvstendig*
- *er løysingsfokusert og fleksibel*
- *har god muntleg og skriftleg framstillingsevne. Kommunen har nynorsk som administrasjonsmål*
- *kan bruke IKT som arbeidsverktøy*
- *liker å undervise og har erfaring frå dette*
- *har evne til å engasjere og motivere”*

Ifølge utvidet søkerliste har A følgende utdanning:

”20.08.1989 - 20.06.1992, Sjukepleier, (...)”

A har ifølge listen følgende yrkeserfaring:

”20.08.1984 - 10.05.1992, Pleiemedhjelper, (...) kommune”

Ifølge CV A har sendt ombudet har han følgende utdanning og yrkeserfaring:

”Høgskoleutdanning:

1982 Årsstudium i historie. (...)

1992 Sykepleier. (...)

2006 Praktisk-pedagogisk utdanning, yrkesfag. (...)

(PPU består av pedagogikk og fagdidaktikk, og en lærer en praktisk måte å videreforme faget på. Dette er fagutvikling)

(...)

Yrkeserfaring:

1984-1992 Pleiemedhjelper. (...) kommune
1992-93 Sykepleier. (...) kommune
1993-95 Avdelingssykepleier (...) kommune
1995-96 Ass. avdelingssykepleier (...) kommune
1996-99 Sykepleier (...) kommune
1999- Sykepleier B kommune”

I As begrunnelse for å søke stillingen skriver han:

”Ønsker nye utfordringer. Mener jeg har erfaring og bakgrunn til å fylle stillingen.”

C har ifølge søkerlisten følgende utdanning:

”20.08.1991-20.06.1994, allmenne fag, (...) vidaregåande
20.08.1997-20.06.2000, Sjukepleie, (...)”

C står på listen oppført med slik arbeidserfaring:

”20.06.2000 - 07.08.2006, sjukepleiar, pleie og omsorg”

Ifølge Cs søknad har hun følgende arbeidserfaring:

20.06.2000 - 07.08.2006 sjukepleiar, pleie- og omsorg
01.03.2001 - 01.10.2001 konst avd leder, PO
01.03.2003 - 20.06.2003 lærar, B videregående

07.08.2006 - 06.10.2009 fagutviklingsjukepleiar, PO

01.03.2001 - 01.02.2004 hovedtillitsvalgt, PO/sjukepleiarforbundet

I Cs begrunnelse for å søke stillingen står det:

"Har fått lov å jobbe med rekruttering i fht yrkesmesser og ungdomsskuleundervisning tidligare, og har stortrivdes med det! Enda kjekkare å få være ein enda større del av opplegget rundt. Føler eg kommuniserer godt med denne aktuelle aldersgruppa. I tillegg har eg ein del arbeidserfaring slik at eg veit kva som må til for å behalde den stadig meir etterspurte kompetansa vi alt har i PO-faga. Er van med å arbeide sjølvstendig, likar utfordringar og organisering, samt at eg har litt erfaring frå undervisningsbiten. Trur eg kan være rett person på rett plass her:)"

I notat med påtegningen "oppsummering etter intervju fagutviklingsspl. 28/10-09" er kandidatene gradert slik:

"Gradering etter vekting, høgste verdi er sett øvst

	Vekting
Målretta	1
Løysingsorientert	2
Sjøldreven/sjølvstendig	3
Engasjerande/motiverande	4
Visjon/vyer	5
Strukturert/systematisk	6
Fleksibel	7
Stabil arbeidskraft	8
Takle stress	9

Planarbeid	10
Relevant praksis	11
Vidare-etterutdanning	12

Dei 6 viktigaste

samanlagt arbeidsgivarvurdering (X og Y)

	Målretta	Løysingsorientert	Sjøldreven/Sjølvsendig	Engasjerande/motiverande	Visjon/vyer	Struktur/systematisk	sum
C	6	7	6	8	6	7	40
A A	4,5	6	4	4	5	6	29,5

Oppsummering:

- *Stillinga for fagutviklingsjukepleiar er lagt til pleie- og omsorgsleiar sin stab. Avdeling for bu- og habilitering får tenester frå staben, og leiaren for denne avdelinga var også med på intervjuet.*
- *Det vart gjennomført intervju med dei to interne søkjarane*
- *Frå HTV møtte D frå NSF og arbeidsgivar var representert ved E (BH) og F (PO)*
- *F innhenta referanse, to frå han og tre frå henne (den tredje for å sjekke ift at dei to første var så positive) Likt for referansane til begge var at dei heilt uavhengig av kvarandre ga same bilde av personen, altså ikkje sprik*
- *Det vart av arbeidsgivarrepr sett opp og vekta punkt på kva ein er ute etter - i høve utlysningsteksta og stillingsskildringa*
- *Kandidatane fekk poeng frå 1-4 ut frå desse punkta*

- *HTV synes det var vanskelig å fylle ut skjema, og ville heller gi si tilbakemelding muntlig i møtet*
- *Det vart halde to samrådsmøter, eit rett etter intervju og eit etter referanseinnhentinga*
- *Tilrådinga frå HTV og leiar for bu- og habilitering var klare på at C burde få tilbod om stillinga. Dette var i samsvar med pleie- og omsorgsleiar si innstilling.”*

Det ble skrevet slik melding om tilsetting fra pleie- og omsorgsleder til personalleder:

”Viser til utlysning av stilling som vikar for G. Det har vore intervju med dei to søkerane C og A. C har fått tilbod, og takka muntlig ja til stillinga.”

Ombudet har mottatt kopi av referanseuttalelser om A gitt av H og I, nedtegnet av F i november 2009. I tillegg har ombudet mottatt kopi av referanseuttalelser om C gitt av J, K og L, nedtegnet av F i november 2009.

I notat av datert 10. mai 2010, signert av H, som ombudet har fått tilsendt av A, står det:

”Jeg trekker herved tilbake referansen jeg ga til A pga utilsiktet negativ framstilling.”

Partenes syn på saken

A:

A hevder han ble forbigått til stilling som fagutviklingssykepleier i B kommune på grunn av alder og kjønn i strid med arbeidsmiljøloven og likestillingsloven. A mener han var best kvalifisert for stillingen. Han viser også til kommunens retningslinjer for

arbeidsgiverpolitikken, og spesielt punkt ni om likestilling. A mener ledergruppen i pleie- og omsorg ikke har en kjønnsrepresentasjon på minst 60/40.

A viser til at han har spisskompetanse til jobben som C mangler. Han har utdannelse i fagutvikling og har i årevis jobbet med dette i kommunen. A har videre ledererfaring og er vant til å undervise. Han har jobbet i pleie- og omsorgssektoren i over 25 år i ulike kommuner, 18 års som sykepleier, 10 år i B kommune.

Til tross for at kommunen i ettertid nedtoner betydningen av kunnskap i pedagogikk og undervisning, er det nettopp slik kunnskap som etterspørres i annonsen. A viser til at følgende fire av syv kriterier har direkte relevans for dette: god muntlig og skriftlig framstillingsevne, kunnskaper om bruk av IKT, må like å undervise, og ha erfaring med dette og ha evne til å engasjere og motivere. A understreker at pedagogikk ikke er en videreutdanning til sykepleie, men et eget fagfelt.

A viser til at kommunen underkjenner alle verifiserbare kvalifikasjoner, slik som utdanning, ansiennitet og erfaring. Valget bygger på intervju, referanser og personlige egenskaper.

Når det gjelder intervjuet, viser A til at han var "representert" av et fagforbund han ikke er medlem av. At hennes innstilling ville gå i favør av sitt medlem, var for A innlysende. Kommunen skriver kun at den andre søkeren gjorde et godt intervju, men ikke at A gjorde et dårlig.

A stiller seg uforstående til hvordan tre fremmede mennesker kan uttale seg skråsikkert om hans personlige egenskaper etter et timelangt møte. Den andre kandidaten var en kvinne alle tre hadde kjent en årrekke, slik at hennes personlige egenskaper kunne de nok gå god for.

A spør seg hva kommunen mener med at den andre kandidaten hadde bedre referanser enn ham, og hvordan referanser måles. A hadde nærmeste overordnede og en kollega som referansepersoner. Han tror ikke de tegnet et ufordelaktig bilde av ham.

A tar kraftig avstand fra enkelte utsagn og formuleringer i referansene gitt av H og I. A viser til at utsagnene er usanne og krenkende. I samtale med H og I, stiller de seg uforstående til at de har ordlagt seg på en negativ måte. Begge mente de hadde gitt ham gode skussmål.

Den 10. mai trekker H sin referanseuttalelse. Samme dag griper pleie- og omsorgsleder F inn, og får henne til likevel å opprettholde referansen. Begrunnelsen var at A da ville sende dokumentet til ombudet som vedlegg til klagesaken.

Den 13. mai blir I rådet av sin avdelingsleder, M, til ikke å trekke sin referanse. I og H har blitt part i saken på en måte som ikke var tilsiktet da de sa seg villige til å gjøre A en tjeneste.

A ønsket å trekke referansene fordi han mente at de skildret en person han ikke kjente igjen. Referansene var begge så negative at de diskvalifiserte for alle typer jobber. A mente han hadde adgang til dette da referansene var gitt om ham av personer han hadde valgt. Hva H og I sa i telefonen da de ble intervjuet, vet ikke A. Begge har imidlertid i samtale med A uttrykt forbauselse over at de har sagt noe krenkende eller noe annet som kunne påvirke søknaden i negativ retning.

A har merket seg at definisjonen på stillingen har endret seg fra fagstilling til stabs- og støttestilling fra kommunens side. Kommunen har også tatt seg bryet med å lage nytt organisasjonskart for å plassere stillingen.

Kommunen presiserer gang på gang at det ikke er en lederstilling for deretter å ramse opp kvalifikasjonene som er nødvendig for å fylle den: selvstendighet, løsningsfokusert, fleksibel, strukturert, evne til å engasjere og motivere, evne til å ha administrativt ansvar osv. Dette er gode lederegenskaper. Kommunen søkte også etter en person som kunne drive stillingen på egenhånd, altså lede seg selv. Avlønnen er i tillegg unntatt de vanlige regulativer, noe som kjennetegner lederlønninger.

Til tross for at stillingen har eksistert siden 2006, ble det ikke ved ansettelsen framlagt noen stillingsbeskrivelse. Søkerne måtte forholde seg til stillingsannonse, som er nokså romslig. Dessuten har kommunen valgt å se bort fra halvparten av punktene i etterkant, eller "vekte dem ned". Stillingsbeskrivelsen kommunen viser til i oppsummeringen, ble ikke lagt fram.

I ansettelsesprosessen ble søkerne gitt karakter. På forhånd ble imidlertid alle målbare kriterier valgt bort. A mener dette ikke kan ha vært lett. Etter et kort møte skulle kommunen bedømme kandidatens visjoner og grad av selvstendighet. A viser til at det heller ikke var utarbeidet noen kriterier for graderingen.

B kommune:

B kommune avviser As påstander om at den har lagt vekt på kjønn og/eller alder ved tilsettingen.

Etter en helhetlig vurdering av begge kandidatene var det enighet mellom de tre som gjennomførte intervjuet (to arbeidsgiverrepresentanter og hovedtillitsvalgt for Norsk sykepleierforbund, D) om at C samlet sett var best kvalifisert. Arbeidsgiver var representert med leder bo- og behandlingstjenesten E og leder pleie- og omsorgsavdelingen F. C hadde samme relevante høyskoleutdanning som A, samt erfaring fra ulike undervisningsinstitusjoner. A er eldre, men flere år som sykepleier er ikke utslagsgivende så lenge vedkommende har god kjennskap til fagområdet. C gjorde et godt intervju, hadde bedre referanser og sterkere personlige egenskaper sett opp mot krav og innhold i stillingen.

I utlysningsteksten ble det søkt etter en person med høyskoleutdanning og praksis, men ikke satt krav om videreutdanning. Det er lagt stor vekt på personlige egenskaper. Tilsettingen ble gjort på bakgrunn av intervjuet, referanser, utdanning og praksis/erfaring. Begge kandidatene har grunnutdanning i sjukepleie og erfaring fra ulik type undervisning. Stillingen er ikke en undervisningsstilling, og pedagogikk har dermed ikke fått avgjørende betydning. Kommunen registrerer at A definerer pedagogisk videreutdanning som fagutvikling. Fagutvikling er ikke spesifikt nevnt i utlysningsteksten, og det er vanskelig å definere/måle det som et eget punkt.

Kommunen viser til at i annonsen ble det søkt etter en person som skulle rekruttere, utvikle og beholde kompetanse. I dette ligger at vedkommende skulle representere kommunen i møte med eksterne samarbeidsparter og ha oppfølging av lærlinger og studenter, samt ha administrativt ansvar for oppfølging av planer, internundervisning etc. Intervjupanelet satt igjen med et samlet inntrykk av at C var den som kom best ut når det gjelder personlige egenskaper som strukturert, selvstendig, løsningsorientert, fleksibel og evne til å engasjere og motivere andre. Det er viktig at vedkommende er selvdreven fordi den aktuelle stillingen er svært selvstendig. Kommunen vurderte at det var et klart skille mellom kandidatene på dette punktet.

A viser til kommunens arbeidsgiverpolitikk, spesielt punkt ni om likestilling. A trekker fram skjev fordeling når det gjelder kjønnsrepresentasjon i ledergruppen. Stillingen som fagutviklingssjukepleier er ikke en lederstilling, men en fagstilling i stab hos pleie- og omsorgsleder. I staben har kommunen tre fagstillinger, og før siste tilsetning en kjønnsfordeling på 50/50.

Søkerlisten er enkel. Når kommunen ikke har lagt vekt på å få oppdaterte opplysninger fra søkerne, er det fordi utlysningen var intern og kommunen hadde kunnskap om deres formelle kompetanse og praksis. Begge søkerne opplyste under intervju at de kom til å takke ja til stillingen. Innstillingen ble derfor også gjort enkel.

Pleie- og omsorgsleder brukte samme referanseskjema og snakket selv med referansene som søkerne hadde oppgitt. Likt for referansene var at de, uavhengig av hverandre, ga samme bilde av personen.

For å kunne sortere inntrykk satte kommunen opp og vektet punktene på hva den var ute etter sett opp mot utlysningsteksten og beskrivelsen av stillingen. Det ble først gjort individuelt og deretter felles. Det ble holdt to samrådsmøter; ett etter intervjuet og ett etter innhenting av referanser.

Dersom søkerne hadde blitt vurdert som sidestilte, hadde kommunen lagt vekt på alder og/eller kjønn i forbindelse med tilsetningen. I den aktuelle tilsetningen gjorde den det ikke, siden C ble vurdert som en sterkere kandidat.

C har vært en del av det rekrutterings-/undervisningsopplegget pleie- og omsorgsavdelingen har med ungdomsskolen. Ellers har hun erfaring fra gruppeundervisning til psykiatriske pasienter gjennom sin jobb i psykiatriteamet. Hun har hatt et kortvarig engasjement på videregående skole i undervisning på hjelpeutdanning for voksne.

Kommunen la ikke vekt på ledererfaring i forbindelse med tilsetningen.

Personene som deltok på intervju gjorde personlige notater som kun ble brukt til en oppsummering i etterkant og deretter makulert. Det ble laget et kort oppsummeringsnotat der kandidatene ble vektet opp mot hverandre.

H leste gjennom sin referanseuttalelse to ganger etter hun ga den og konkluderte med at den var balansert i sin framstilling. H fortalte til pleie- og omsorgsleder at hun følte seg presset til å skrive under på at hun trakk referansen. As andre referent ønsket ikke å skrive under på at hun trakk referansen.

Rettslig grunnlag

Ombudet kan gi uttalelse om et forhold er i strid med likestillingsloven og arbeidsmiljøloven eller ikke, jf. diskrimineringsombudsloven § 3 tredje ledd, jf. § 1 andre ledd nr. 1 og nr. 4.

Likestillingsloven

Likestillingsloven §§ 4, jf. 3 forbyr direkte og indirekte forskjellsbehandling av kvinner og menn ved tilsetning. Med direkte forskjellsbehandling menes handlinger som stiller kvinner og menn ulikt fordi de er av forskjellig kjønn.

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.

Arbeidsmiljøloven

Arbeidsmiljøloven § 13-1 (1) forbyr direkte diskriminering på grunn av alder. Forbudet gjelder alle sider ved arbeidsforholdet, herunder innkallelse til intervju og ansettelsesprosessen for øvrig, jf. § 13-2 (1) bokstav a. Med direkte diskriminering menes en handling eller unnlattelse som har som formål eller virkning at personer på grunn av alder blir behandlet dårligere enn yngre eller eldre personer blir, har blitt eller ville ha blitt i en tilsvarende situasjon.

Arbeidsmiljøloven § 13-8 har tilsvarende regel om delt bevisbyrde som i likestillingsloven § 16.

Ombudets vurdering

Ombudet skal ta stilling til om B kommune handlet i strid med likestillingsloven §§ 4, jf. 3 og/eller arbeidsmiljøloven § 13-1 (1) i forbindelse med tilsetting i stilling som fagutviklingssykepleier. Det vil si om A ble stilt dårligere på grunn av alder og/eller kjønn.

Å ikke få en stilling vil klart regnes som å "stilles dårligere" i lovens forstand. Saken gjelder spørsmål om kommunen la vekt på kjønn og/eller alder ved tilsetting, og dermed om dette var direkte forskjellsbehandling/diskriminering.

Ombudet har vurdert om det finnes omstendigheter som gir grunn til å tro at kommunen la negativ vekt på As kjønn og/eller alder i forbindelse med tilsettingen, jf. likestillingsloven § 16 og arbeidsmiljøloven § 13-8. Dersom det foreligger slike omstendigheter, er det opp til kommunen å sannsynliggjøre at den kun har lagt vekt på andre forhold enn kjønn og alder ved tilsettingen.

For at det skal foreligge slike omstendigheter, må klagers påstand støttes av hendelsesforløpet og sakens ytre omstendigheter for øvrig. En påstand om diskriminering, eller kun det faktum at klager er eldre og har et annet kjønn enn vedkommende som ble tilsatt, er ikke tilstrekkelig.

Det finnes ingen skriftlig innstilling som sammenligner og rangerer kandidatene ut fra deres samlede kvalifikasjoner. Den utvidede søkerlisten kommunen har utarbeidet er ikke fullstendig når det gjelder søkerens kvalifikasjoner. Ombudet mener imidlertid, ut fra opplysningene som framkommer av utvidet søkerliste sammenholdt med kandidatens søknader og CV-er, å kunne legge til grunn at A har vesentlig lengre arbeidserfaring enn C. A har også en mer omfattende utdanning enn C. Det er uklart for ombudet om As mer omfattende utdanning har kommet han til gode i vurderingen, da den ikke er spesielt krevd eller etterspurt i annonsen.

Ombudet finner at bevisbyrden går over på B kommune på grunn av As vesentlig lengre yrkeserfaring sammenlignet med C, jf. likestillingsloven § 16 og arbeidsmiljøloven § 13-8. Ombudet mener en slik forståelse av bevisbyrdebestemmelsen støttes av følgende uttalelse i ot.prp. nr. 29 (1994-1995) side ti: *"I praksis vil dette til dømes seia at dersom ein arbeidssøkjjar blir vald framfor ein annan arbeidssøkjjar med betre saklege kvalifikasjoner, så går ein ut frå at dette kjem av det kjønnnet arbeidstakaren har, med mindre arbeidsgjevaren kan gjere mest truleg ein annan sakleg grunn til den ulike behandlinga."*

Ombudet viser også til følgende uttalelse om gjeldende rett i ot.prp. nr. 104 (2002-2003) på side 48-49 som støtter dette synet: *"Bestemmelsen må på bakgrunn av forarbeidene (Ot.prp. nr. 34 (2000-2001)) forstås slik at dersom en arbeidssøker uten noen av kjennetegnene i artikkel 1 blir ansatt foran en som har samme eller tilsvarende kvalifikasjoner, men er for eksempel funksjonshemmet eller har en annen hudfarge, går en ut fra at funksjonshemmingen osv. har vært utslagsgivende med mindre arbeidsgiveren kan vise til andre saklige grunner for utvelgelsen."*

Det er derfor opp til kommunen å sannsynliggjøre at den utelukkende har lagt vekt på andre forhold enn As alder og kjønn ved tilsettingen, jf. § 16 og § 13-8. Regelen innebærer at dersom det etter at alle bevis er lagt fram, fremdeles er tvil om det har skjedd forskjellsbehandling, skal tvilsrisikoen ligge på kommunen.

Kommunen anfører at personlig egnethet var avgjørende for at C ble foretrukket framfor A til stillingen. Kvalifikasjonsprinsippet, som gjelder for tilsetting i offentlige stillinger, inneholder også en vurdering av søkerens personlige egnethet for stillingen.

Kommunen har lagt fram et notat hvor tilsettende myndighet har vurdert og gitt kandidatene en poengsum når det gjelder egenskaper som er etterlyst i stillingsannonsen, jf. skjema gjengitt ovenfor under sakens bakgrunn. Dokumentet viser at kommunen mener C jevnt over får høyere uttelling når det gjelder disse egenskapene. Om metoden er egnet, tar ikke ombudet stilling til. I tillegg har kommunen oversendt kopi av referanseuttalelsene som ble innhentet. Notatet, sammenholdt med referanseuttalelsene viser etter ombudets syn hvordan kommunen har vurdert kandidatens opptreden på intervju og arbeidet de har utført for kommunen og det inntrykket som har festet seg på denne bakgrunnen.

Kommunen har særlig vist til at det var et skille mellom søkerne når det gjaldt graden av selvstendighet. Ombudet legger vekt på at referanseuttalelsene under punktet selvstendighet/initiativ er i overensstemmelse med kommunens forklaring på dette punktet.

Ombudet har også merket seg at C er formelt godt kvalifisert, med flere års arbeidserfaring, selv om A har lengre erfaring. Slik sett kan ikke ombudet se at var usaklig å legge så vidt stor vekt på personlig egnethet i dette tilfellet.

Ombudet finner ikke grunn til å legge vekt på at den ene av As referansepersoner har valgt å trekke sin referanseuttalelse. Uttalelsen ble trukket mens saken var til behandling hos ombudet og etter at tilsettende myndighet hadde fått den framlagt og vurdert den.

På denne bakgrunnen finner ombudet at kommunen har sannsynliggjort at den ikke la negativ vekt på alder og kjønn i forbindelse med tilsetting til stilling som fagutviklingssykepleier, men at det var kommunens vurdering av kandidatens personlige egnethet som var avgjørende.

Konklusjon

B kommune har ikke handlet i strid med likestillingsloven §§ 4, jf. 3 og arbeidsmiljøloven § 13-1 (1) ved tilsetting i stilling som fagutviklingssykepleier.

Oslo, 30.11.2010

Sunniva Ørstavik

likestillings- og diskrimineringsombud