



Likestillings- og
diskrimineringsombudet

Vår ref.:

11/985

Dato:

14.05.2013

Kvinne ble diskriminert på grunn av graviditet og foreldrepermisjon ved ansettelse i stillinger og forlengelse av vikariat

A hevdet at NAV Regnskap Pensjon hadde forskjellsbehandlet henne i sitt arbeidsforhold på grunn av graviditet og foreldrepermisjon ved ansettelse i stillinger og forlengelse av vikariat. Arbeidsgiver mente at personlig egnethet var årsaken til at hun ikke hadde fått stillingene/vikariatet.

A opplyste at alle de midlertidige engasjementene på arbeidsplassen, utenom hennes, ble forlenget da hun var i foreldrepermisjon. NRP skriver at dette skyldtes en forglemmelse og at dette nå er rettet opp i. Selv om forholdet ble rettet opp, understreket ombudet at en arbeidsgiver ikke kan la være å forlenge en midlertidig stilling med den begrunnelse at arbeidstakeren ikke kan være tilstede i den aktuelle perioden fordi hun er i foreldrepermisjon.

Når det gjaldt utlysning av ledige faste stillinger på nyåret 2011, mente ombudet at en sammenligning av søkerens formelle kvalifikasjoner sammenholdt med den omstendighet at A hadde jobbet ved NRP i ti måneder med flere fornyelser av vikariater uten negative tilbakemeldinger, var forhold som talte for at det var grunn til å tro at As graviditet ble negativt vektlagt i ansettelsesprosessen.

Spørsmålet ble da om arbeidsgiver hadde sannsynliggjort at As graviditet ikke spilte negativt inn i ansettelsesprosessen.

NRP skrev i sin redegjørelse til ombudet at de i ansettelsesprosessen vektla personlig egnethet i litt større grad enn utdanning og erfaring. NRP skrev videre at det først og fremst var manglende personlig egnethet som gjorde at A ikke ble funnet kvalifisert til fast stilling.

Ombudet må som utgangspunkt være tilbakeholden med å overprøve arbeidsgivers vurdering av søkeres personlige egnethet i en ansettelsesprosess. Ombudet har ikke grunnlag for å avgjøre hvorvidt arbeidsgivers vurdering er korrekt objektivt sett, og det er heller ikke ombudets oppgave. Det vesentlige i ombudets vurdering er om arbeidsgivers vurdering av søkeres personlige egnethet fremstår som saklig og godt begrunnet. I denne saken fant ombudet imidlertid ikke grunn til å feste lit til arbeidsgivers vurdering.

Ombudet la særlig vekt på at A ikke hadde fått noen negative tilbakemeldinger på sin arbeidsutførelse tidligere, og på at NRP fremsto som lite troverdige i sin redegjørelse for vurderingene av søkeres personlige egenskaper. Ombudet kom derfor til at NRP ikke hadde sannsynliggjort at det ikke ble lagt negativ vekt på As graviditet i ansettelsesprosessen på nyåret 2011.

OMBUDETS UTTALELSE

Sakens bakgrunn

A ble ansatt hos NAV Regnskap Pensjon, seksjon fellestjenester 1. mars 2010. A ble ansatt i en midlertidig stilling på tre måneder, og denne kontrakten ble senere fortløpende fornyet. I september 2010 gikk A over til seksjon regnskap.

I desember 2010 ble det utlyst faste stillinger med søknadsfrist 3. januar 2011. Ved enheten var det fire av fem seksjoner som lyst ut stillinger. Stillingene ved regnskap ble lyst ut to ganger fordi arbeidsgiver ønsket et større grunnlag med kvalifiserte søker ut ifra det store antallet stillinger som skulle tilsettes.

I stillingsutlysningen stod følgende om kvalifikasjoner:

- *Minimum Bachelorgrad innen fagene regnskap, økonomi/administrasjon, revisjon*
- *Relevant arbeidserfaring kan kompensere for deler av utdanningskravet*
- *Solid erfaring med bruk av Excel og IKT som arbeidsverktøy*
- *Kjennskap til og anvendelse av relevant lovverk*
- *Grunnleggende og helhetlig regnskapsforståelse*
- *Behersker norsk muntlig og skriftlig*

Om personlige egenskaper stod følgende:

- *Er nøyaktig, strukturert og liker å jobbe med tall*
- *Er resultatorientert, effektiv og har stor arbeidskapasitet*
- *Har gode samarbeidsevner, er fleksibel og serviceorientert*

I januar 2011 ble A innkalt på intervju ved seksjon regnskap. A informerte seksjonsleder ved seksjon regnskap om at hun var gravid 17. februar 2011. 28. mars ble innstillingen gjort kjent for interne søkere. A ble ikke innstilt til de faste stillingene eller som reserve til disse. A fikk forlenget sin midlertidige kontrakt ut 2011, og har senere fått forlenget sin midlertidige kontrakt først til 30. juni 2012 og deretter ut 2012.

Partenes syn på saken

A:

A hevder at hun ble forbigått på grunn av graviditet ved ansettelsesprosessen hos NAV Regnskap Pensjon i mars 2011. Ved ansettelse til faste stillinger mener hun seg særlig forbigått av C, D, E, F, G og H. Til støtte for dette viser hun til sine kvalifikasjoner sammenlignet med de overfor nevnte sine kvalifikasjoner som fremgår av utvidet søkerliste.

Hun mener oversikten over kvalifikasjoner viser at ikke alle de innstilte søkerne oppfylte kravet til kvalifikasjoner satt i utlysningsteksten. Hun viser også til at innstillingen er datert etter at hun fortalte arbeidsgiver om graviditeten.

A viser videre til at hun aldri har fått negative tilbakemeldinger verken på jobbutførelse eller hvordan hun er som person. Hun viser til at det ikke har vært holdt medarbeidersamtaler på seksjon regnskap, men at hun på medarbeidersamtale på seksjon fellestjenester bare fikk positive tilbakemeldinger. Hun kjenner seg dermed ikke igjen i de negative påstandene om henne.

NAV baserer seg her på observasjoner og referanser. A skriver at dette gjelder samme referanseperson som var referanse for henne da hun ble ansatt i NAV i 2010, og hun finner det derfor rart at referansepersonen ett år senere skulle ha en annen oppfatning av henne. Hennes interne referanse var seksjonsleder ved Fellestjenester Økonomi, NN. I medarbeidersamtale med I 22. september 2010 fikk hun ingen negative bemerkninger om seg som person eller hennes arbeid. A kan derfor ikke se for seg at NN skulle endre oppfatning av henne etter at hun byttet avdeling. Som kollega-referanse valgte A MN. MN ga etter referanseintervjuet med arbeidsgiver uttrykk for at hun følte seg «grillet».

A viser også til at det er underlig at hun fikk arbeide selvstendig i ni måneder uten en eneste negativ tilbakemelding fra seksjonsleder før sykemeldingen 18. mai 2011. Hvis ledelsen var så usikker på hennes arbeidsutførelse burde dette vært tatt opp med henne.

A viser også til at alle andre med midlertidig engasjement fikk forlenget vikariat etter 31. desember 2011 utenom henne, og at NAV Regnskap Pensjon i oktober 2011 ansatte X i fast stilling i en ansettelsesprosess hun ikke var kjent med.

NAV Regnskap og Pensjon (NRP)

NRP avviser at de har forskjellsbehandlet A på grunn av graviditet. NRP viser til at A konkurrerte og ikke nådde opp i en likeverdig søkeprosess med andre søkere. I ansettelsesprosessen ble det offentligrettslige kvalifikasjonsprinsippet fulgt. De tre viktigste elementene i vurderingen er utdanning, arbeidserfaring og personlig egnethet for stillingen.

I vurderingen ble utdanning og arbeidserfaring sett i sammenheng, da utdanningskravet kan kompenseres med relevant erfaring. Erfaring ved enheten har blitt tillagt vekt der søker har behersket og vist forståelse for arbeidsoppgavene man er blitt tildelt.

Personlige egenskaper ble vektlagt i litt større grad enn utdanning og erfaring, da disse er avgjørende for evnen til å nyttiggjøre utdanning eller tidligere arbeidserfaring i utførelsen av nye arbeidsoppgaver, og også har stor betydning for arbeidsmiljøet. Ettersom det faste antallet før utlysning kun var åtte, og det nye antallet etter tilsetting ble 27, så ble det også gjort en totalvurdering av seksjonens sammensetning da nytilsatte i så stort omfang ble avgjørende for seksjonens oppbygging og miljø.

Det var først og fremst personlig egnethet som gjorde at A ikke ble funnet kvalifisert til en fast stilling eller som reserve til fast stilling. NRP viser her til uttalelse fra Sivilombudsmannen for når personlig skikkethet skal kunne godtas som avgjørende for en kvalifikasjonsvurdering.

A ble vurdert til at hun kunne oppfylle stillingens kvalifikasjonskrav til utdanning og arbeidserfaring i et midlertidig engasjement, dersom man la til arbeidserfaringen ved enheten ved nesten oppnådd grad gjennom utdanning. Arbeidserfaringen ved regnskap var begrenset til noen måneder, og hun fremstod da ikke som faglig sterk og manglet en del for å få helhetsforståelse.

Begrunnelsen for at hun kunne få midlertidig stilling selv om hun ikke var kvalifisert til fast stilling, var at arbeidsoppgavene i perioden skulle begrenses til et konkret prosjekt der det ville etableres oppfølging og teamarbeid. Videre tilsetting i et midlertidig engasjement med oppfølging ble vurdert til å være en bedre løsning enn å ikke få tilsatt tilstrekkelig med ressurser i prosjektperioden. NRP viser videre til sammenligningen av søkeres kvalifikasjoner.

NRP fikk i oktober 2011 en ledig fast stilling fra 1. januar 2012. Enheten hadde da to midlertidig ansatte, og ettersom begge hadde vært innstilt i tidligere ansettelsessak ble det godkjent ansettelse uten utlysning. NRP foretok en vurdering av disse to, og fant X best kvalifisert. Til støtte for dette viser NRP til hans cv.

NRP viser til at de tidligere har ansatt personer som har vært gravid, senest i tilsettingsprosess samtidig med denne ved en annen seksjon. Ved en stor offentlig arbeidsplass som NRP vil dette være en naturlig del av arbeidslivet og er selvfølgelig ikke et moment ved tilsetting. NRP hadde kommet til samme konklusjon i ansettelsessakene også dersom A ikke hadde vært gravid.

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

Likestillingsloven § 3 forbyr direkte og indirekte forskjellsbehandling av kvinner og menn.

Likestillingsloven § 4 forbyr slik forskjellsbehandling ved ansettelse.

Med direkte forskjellsbehandling menes handlinger som stiller kvinner og menn ulikt fordi de er av forskjellig kjønn, eller setter en kvinne i en dårligere stilling enn hun ellers ville ha vært på grunn av graviditet eller fødsel, eller setter en kvinne eller mann i en dårligere stilling enn vedkommende ellers ville ha vært på grunn av utnyttelse av permisjonsrettigheter som er forbeholdt det ene kjønn, jf. likestillingsloven § 3 annet ledd nr 2. Adgangen til å gjøre unntak fra forbudet mot direkte diskriminering er svært begrenset. Vernet mot graviditetsdiskriminering i arbeidslivet er tilnærmet absolutt.

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

I særlige tilfeller er indirekte forskjellsbehandling likevel tillatt dersom handlingen har et saklig formål uavhengig av kjønn, og det middel som er valgt er egnet, nødvendig og ikke uforholdsmessig inngripende i forhold til formålet.

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

Ombudet skal ta stilling til om A ble forskjellsbehandlet på grunn av graviditet eller foreldrepermisjon i strid med likestillingsloven § 4, jfr. § 3 ved ansettelse i sitt arbeidsforhold hos NRP.

Ombudet vil kort slå fast at det å ikke få en stilling, eller å bli avskåret fra en jobbmulighet er å «bli stilt dårligere», jf. likestillingsloven § 3.

A har i sin klage pekt på tre forhold hun mener kan være diskriminering på grunn av graviditet og foreldrepermisjon. Det er ansettelse i faste stillinger på nyåret 2011, forlengelsen av midlertidige stillinger høsten 2011 og tilsettingen av X i fast stilling høsten 2011.

Forlengelse av midlertidige stillinger

A skriver at alle de midlertidige engasjementene, utenom hennes, ble forlenget da hun var i foreldrepermisjon. NRP skriver at dette skyldtes en forglemmelse og at dette nå er rettet opp i.

Selv om forholdet er rettet opp, vil ombudet understreke at en arbeidsgiver ikke kan la være å forlenge en midlertidig stilling med den begrunnelse at arbeidstakeren ikke kan være tilstede i den aktuelle perioden fordi hun er i foreldrepermisjon. Fravær som følge av graviditet og foreldrepermisjon er gitt et særlig sterkt diskrimineringsvern etter likestillingsloven, og det er dermed ikke tilstrekkelig å behandle graviditetsrelatert fravær på samme måte som annet fravær. Det at det sterke vernet også gjelder for midlertidige ansatte er stadfestet i flere dommer, se blant annet EF-domstolen i Tele-Danmark saken (C-109/00).

Utlyste faste stillinger januar 2011

Ombudet går så over til å vurdere spørsmålet om A ble forbigått på grunn av graviditet ved ansettelse i faste stillinger på nyåret 2011. A ble i denne ansettelsesprosessen ikke innstilt til fast stilling eller som reserve til disse. Spørsmålet blir da om det er grunn til å tro at arbeidsgiver la negativ vekt på As graviditet ved vurderingen av henne som aktuell for stillingene. Dersom ombudet finner at det er grunn til å tro at As graviditet hadde betydning i ansettelsesprosessen, går bevisbyrden over på NRP. NRP må da sannsynliggjøre at diskriminering ikke har skjedd, jf. likestillingsloven § 16.

I Likestillings- og diskrimineringsnemndas sak 26/2006 er spørsmålet om når bevisbyrden går fra klager over til innklaget oppsummert slik:

«For at det skal foreligge omstendigheter som gir grunn til å tro at det har funnet sted en indirekte forskjellsbehandling i saken, må klagers påstand støttes av hendelsesforløpet og sakens ytre omstendigheter. Dette må bero på en konkret vurdering. En påstand fra klager, eller den omstendighet at hun var i foreldrepermisjon da tilsettingen skjedde, er ikke i seg selv nok til at bevisbyrden går over på innklagede. Klageren har i utgangspunktet bevisføringsrisikoen.»

Dette er i senere saker lagt til grunn av en samlet nemnd. Overført til denne saken kreves det altså noe mer enn at den som hevder seg forbigått, var gravid på ansettelsestidspunktet. Det må være ytterligere holdepunkter for at bevisbyrden går over på arbeidsgiver. I nemndas praksis er det flere eksempler på slike omstendigheter som har gjort at bevisbyrden er gått over.

En omstendighet Likestillings- og diskrimineringsnemnda har vektlagt i sin praksis er at kvinnen tidligere har fungert i stillingen og at hun ikke har fått tilbakemeldinger om at arbeidsgiver er misfornøyd med arbeidsutførelsen. Nemnda har i slike saker kommet til at det er grunn til å tro at foreldrepermisjonen ble vektlagt, se blant annet sak 25/2006 og 26/2006.

A har vært ansatt hos NRP siden 1. mars 2010. Hun har hatt flere vikariater som er blitt fornyet, og hun har jobbet på seksjon fellestjenester og seksjon regnskap i perioden. A skriver at hun ikke har fått noen negative tilbakemeldinger verken på jobbutførelse eller på henne som person i denne perioden, og hun viser blant annet til referat fra en medarbeidersamtale med positive tilbakemeldinger. Etter opplysningene ombudet har fått, har ikke arbeidsgiver vist til at de på noen måte har vært misfornøyd med hennes arbeidsutførelse i perioden før denne ansettelsesprosessen.

En annen omstendighet som etter ombudets og nemndas praksis kan gi grunn til å tro at arbeidsgiver har lagt vekt på graviditet og foreldrepermisjon, er sammenligningen av søkerens faglige kvalifikasjoner. Ombudet vil i den forbindelse bemerke at ombudet er varsom med å overprøve arbeidsgivers vurdering av hvilke kvalifikasjoner som er viktig for å utføre arbeidet. Det ombudet kan ta stilling til, er om arbeidsgivers vurderinger fremstår som saklig og balansert.

A viser til at hun mener seg kvalifisert for stillingen. Ved ansettelser i det offentlige gjelder det ulovfestete kvalifikasjonsprinsippet. Prinsippet går ut på at den som etter en helhetsvurdering er best kvalifisert for stillingen, skal ansettes. Utgangspunktet for vurderingen vil være kravene i utlysningsteksten, sammenholdt med kvalifikasjonene som fremgår av innsendt cv og søknad.

Som ledd i vurderingen av om det er grunn til å tro at det har skjedd diskriminering, er det derfor relevant å foreta en sammenligning av kvalifikasjonene til de som ble innstilt til stillingen og den som mener seg forbigått. Det følger av ombudets praksis at dersom klager etter en slik sammenligning fremstår som bedre kvalifisert, er det en omstendighet som kan «gi grunn til å tro» at det har skjedd forbigåelse i strid med diskrimineringslovgivningen.

Det fremgår av utlysningsteksten at søkerne skulle ha minimum bachelorgrad innen fagene regnskap, økonomi/administrasjon eller revisjon, men at relevant arbeidserfaring kunne kompensere for deler av utdanningskravet. Klager viser til at en av søkerne har bachelor i reiseliv, og at dette dermed ikke tilfredsstillere kravene til en bachelor i økonomi. Ombudet mener det er forskjell på å ha en bachelor i økonomi, og en bachelor *innen* økonomi. Ombudet mener derfor at når utlysningsteksten skriver *innen* åpner den for at også utdannelse som inneholder noe økonomi kan sies å tilfredsstillere kravene.

Søkernes faglige kvalifikasjoner fremgår av utvidet søkerliste som ombudet har fått oversendt. A har pekt på de søkerne hun mener seg særlig forbigått av. For ombudet ser det ut til at As formelle kvalifikasjoner er mer relevant enn flere andre søkere. Eksempler på dette er E som har noen måneder lenger ansiennitet hos NRP, men en del færre studiepoeng innen økonomi, og F som i likhet med A ikke har fullført bachelor i økonomi og han har i tillegg kortere ansiennitet ved NRP. Det kan også vises til H som har kortere ansiennitet ved NRP, et år med økonomistudier og en bachelorgrad i reiseliv. Ombudet har fått tilsendt oversikt over fagfordelingen innen reiseliv og økonomi utdannelsen, og den gir inntrykk av at økonomiutdannelsen vil være mer relevant for de utlyste stillingene.

Som nevnt mener ombudet arbeidsgiver er nærmest til å vurdere hvilken utdanning og erfaring som er relevant for stillingen. Ombudet mener likevel at utvidet søkerliste må oppfattes slik at A var formelt kvalifisert på lik linje med flere andre søkere.

Ombudet mener derfor at en sammenligning av søkerens formelle kvalifikasjoner sammenholdt med den omstendighet at A har jobbet ved NRP i ti måneder med flere fornyelser av vikariater uten negative tilbakemeldinger, er forhold som taler for at det er grunn til å tro at As graviditet ble negativt vektlagt i ansettelsesprosessen.

Spørsmålet blir da om arbeidsgiver har sannsynliggjort at As graviditet ikke spilte negativt inn i ansettelsesprosessen.

NRP skriver i sin redegjørelse til ombudet at de i ansettelsesprosessen vektla personlig egnethet i litt større grad enn utdanning og erfaring. NRP skriver videre at det først og fremst var manglende personlig egnethet som gjorde at A ikke ble funnet kvalifisert til fast stilling.

Ombudet er enig i at personlig egnethet ofte vil være en relevant vurderingsfaktor i en kvalifikasjonsvurdering. At personlig egnethet var relevant ved tilsettingen i faste stillinger fremgår både av utlysningsteksten og av NRP sine innstillingsdokumenter. Spørsmålet ombudet må ta stilling til, er om NRP har sannsynliggjort at As personlige egenskaper diskvalifiserte henne fra å innstilles til fast stilling.

Ombudet må som utgangspunkt være tilbakeholden med å overprøve arbeidsgivers vurdering av søkerens personlige egnethet i en ansettelsesprosess. Ombudet har ikke grunnlag for å avgjøre hvorvidt arbeidsgivers vurdering er korrekt objektivt sett, og det er heller ikke ombudets oppgave. Det vesentlige i ombudets vurdering er om arbeidsgivers vurdering av søkerens personlige egnethet fremstår som saklig og godt begrunnet.

For at personlige egenskaper skal være avgjørende for en kvalifikasjonsvurdering, må arbeidsgiver kunne vise til at de har tilstrekkelig grunnlag for å vurdere alle aktuelle søkeres personlige egnethet, jf. ot.prp.nr. 67 (2004-2005) side 31, med videre henvisninger til uttalelser fra Sivilombudsmannen. Sivilombudsmannen har uttalt følgende:

«I forhold til søkere som tilsettingsorganet ikke har tilstrekkelig kunnskap om fra tidligere, må slik kunnskap normalt måtte bringes til veie gjennom intervju og ved å kontakte oppgitte referanser.»

I denne saken har NRP både eksterne og interne søkere. Når det gjelder interne søkere hadde NRP egen kunnskap om disse gjennom deres midlertidige engasjementer, samt at det ble innhentet interne og eksterne referanser. For eksterne søkere ble det innhentet to referanser i tillegg til intervju. Slik ombudet ser det hadde NRP tilstrekkelig grunnlag for å vurdere søkeres personlige egnethet.

Ombudet fikk i brev av 24. oktober 2011 oversendt en sammenligning som arbeidsgiver har foretatt av søkerne. I brev av 14. desember 2011 fikk ombudet oversendt innstillingen slik den forelå i tilsettingsprosessen. I disse dokumentene fremgår det følgende om As personlige egenskaper:

»... Hun fremstår i sitt midlertidige engasjement som en som er blid og positiv, men ikke så faglig sterk. Referanser påpeker hennes manglende evne til å fullføre, og det er noe som også er observert i utførelsen av arbeidsoppgavene ved seksjonen. Hun har forståelse for regnskapsfaget, men mangler en del for å få helhetsforståelse. Det er også påpekt at hun ikke spør så mye, og ikke virker som hun tar til seg informasjonen som blir gitt, med risiko for at utførelsen av arbeidsoppgaven blir feil.»

A har vist til at hun som ekstern referanse brukte den samme som i mars 2010 da hun ble ansatt hos NRP. Som intern referanse brukte hun seksjonsleder på seksjon fellestjenester, NN. Under henvisning til at hun fikk jobb hos NRP i 2010 etter referanse fra den eksterne, og at hun fikk gode tilbakemeldinger fra NN i medarbeidersamtale noen måneder tidligere finner A det underlig at de skal ha skiftet mening om henne nå.

Ombudet mener dette er et poeng, sammenholdt med at arbeidsgiver ikke har vist til at de har forsøkt å ta opp problemer eller misnøye med arbeidsutførelsen hennes tidligere. Tvert imot kan A vise til referat fra medarbeidersamtale og ni måneder uten negativ tilbakemelding.

Sammenligningene ombudet har fått oversendt, viser at alle kandidatene har fått grundig omtale. Når det gjelder NRPs beskrivelser av de innstilte søkerne vil ombudet imidlertid bemerke at ombudet ser at det er forskjeller i den sammenligningen NRP først sendte til ombudet, og de vurderingene som fremgår av innstillingsdokumentet.

I den sammenligningen ombudet fikk oversendt først, ser det ut til at negative momenter som står i det opprinnelige innstillingsdokumentet er utelatt for de innstilte personene, samt at ytterligere positive beskrivelser er lagt til. Som eksempel på dette er det for kandidat 54 i den første oversendelsen tatt inn at *hun har vist svært gode holdninger, erfaringer og ansvarsbevissthet*, noe som ikke står i den opprinnelige innstillingen. Dette gjelder også for kandidat 32, 57, 14 og for kandidat 27 der det i den opprinnelige innstillingen står at *.. har ikke så veldig gode karakterer. Hun fremsto på intervjuet som en litt mutt person, og viste ikke det store engasjementet, men får referanser som tyder på det motsatte. Hun virket usikker, og hadde muligens noe dårlig selvtillit etter å ha vært i tidligere arbeidsforhold med konflikter.* Dette er i sammenligningen som først ble oversendt ombudet omskrevet til: *Hun fremstår gjennom referanser som en person som er lettlært, har god arbeidskapasitet, gode samarbeidsevner og gode holdninger, er voksen og ansvarsbevisst.*

Ombudet oppfatter de relativt store omskrivningene og utelatelsene av negative forhold i den første oversendelsen fra NRP som et forsøk å forsvare sine valg. Disse forskjellene gjør at redegjørelsene fra NRP fremstår som lite troverdig og lite tillitvekkende.

Vurderingene i innstillingen fremstår heller ikke som balanserte. Vurderingene av de andre søkerne er skrevet i positive vendinger, mens fremstillingen av A er i mer negativ retning. Et eksempel på dette er at det for samtlige kandidater utenom A er skrevet at *søkeren oppfyller stillingens kvalifikasjonskrav*. Dette gjelder også søker nr 13 som manglet noen poeng før fullført bachelor i likhet med A, og som hadde kortere ansiennitet enn henne hos NRP.

Ombudet legger særlig vekt på at A ikke hadde fått noen negative tilbakemeldinger på sin arbeidsutførelse tidligere, og på at NRP fremstår som lite troverdige i sin redegjørelse for vurderingene av søkerens personlige egenskaper. Ombudet er på dette grunnlaget kommet til at NRP ikke har sannsynliggjort at det ikke ble lagt negativ vekt på As graviditet i ansettelsesprosessen på nyåret 2011.

Ansettelse av X i fast stilling oktober 2011

A har vist til at hun fikk vite at X hadde blitt tilsatt i fast stilling da hun var i foreldrepermisjon. A og X var sidestilt ved vurderingene til fast stilling på nyåret 2011. Ombudet ser likevel av Xs cv at han har fullført bachelor i økonomi samt at han har jobbet hos NRP siden mars 2010. Utover at A var i foreldrepermisjon på ansettelsestidspunktet har ombudet dermed ingen flere

Side 12 av 13

holdepunkter for forskjellsbehandling i strid med likestillingsloven på dette punkt, jf. tidligere nevnte nemndas sak 26/2006. A skriver at hun ikke var kjent med denne prosessen, og at hun bare fikk høre at X hadde fått stillingen. Hvorvidt det formelle rundt prosessen ble gjennomført på en tilfredsstillende måte er ikke opp til ombudet å vurdere.

Konklusjon

Likestillings- og diskrimineringsombudet konkluderer med at NRP handlet i strid med likestillingsloven § 4, jf. § 3 ved ansettelsesprosessen på nyåret 2011.

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

Ombudet vil likevel oppfordre partene til å komme frem til en minnelig løsning i saken. Vi ber om tilbakemelding **innen 31. august 2012** om hvordan NRP foreslår å løse saken, dersom NRP velger å ikke bringe saken inn for Likestillings- og diskrimineringsnemnda.

Oslo, 23.07.2012

Sunniva Ørstavik,

likestillings- og diskrimineringsombud.