



Likestillings- og  
diskrimineringsombudet

## **Anonymisert versjon av sak om aldersdiskriminering av kvinnelig jobbsøker**

Likestillings- og diskrimineringsombudet viser til klage fra A av 11. oktober 2008.

A hevder at en kommunes utlysningstekst strider mot forbudet mot aldersdiskriminering. Videre mener hun at kommunen diskriminerte henne på grunn av alder i ansettelsesprosessen, da hun ikke ble innkalt til intervju.

Likestillings- og diskrimineringsombudet finner at utlysningsteksten er i strid med arbeidsmiljøloven § 13-1 (1), jf. § 13-1 nr 1 bokstav a). Ombudet konkluderer imidlertid med at A ikke ble diskriminert da hun ikke ble innkalt til intervju til stillingen.

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

## Sakens bakgrunn

Likestillings- og diskrimineringsombudets fremstilling av sakens bakgrunn bygger på partenes skriftlige redegjørelse.

A henvendte seg til ombudet ved brev av 11. oktober 2008. Kommunen lyste 15. september 2008 ledig en stilling som arkivar til sitt Dokumentsenter med søknadsfrist 26. september 2008. I utlysningsteksten under overskriften *Arbeidsoppgaver* stod blant annet:

*"Oppgavene består hovedsakelig i postbehandling, elektronisk journalføring og arkivering, vedlikehold av elektronisk- og papirbasert arkiv og kontakt med presse, publikum og kommunens saksbehandlere. Ansvarsområdene for stillingen vil kunne variere med Dokumentsenterets oppgaver"*

Følgende kvalifikasjoner var etterspurt i utlysningen:

*"Vi søker etter dokumentforvalter med relevant utdanning og erfaring fra NOARK-baserte arkivsystemer. Kunnskap om kommunal forvaltning og kommunale arkiver er en fordel."*

Ved søknadsfristens utløp var det kommet inn tre søknader. A var en av de tre som søkte stillingen. A var på søkertidspunktet 53 år. I tillegg søkte B på 40 år og C på 47 år. På grunn av begrenset søkermasse, ble stilling utlyst på nytt 10. oktober med søknadsfrist 31. oktober 2008. Dokumentsenteret hadde i tiden etter den første utlysningen, fått overført midler til enda en stilling. Det ble derfor søkt etter to medarbeidere. I utlysningsteksten stod blant annet:

*"Vi vil ha deg som er ung og tiltakslysten og som vil være med oss å bygge opp, forvalte og videreutvikle kommunens knutepunkt. Vi søker to dokumentcontrollere til Dokumentsenteret, en arbeidsplass for framtiden."*

*"Oppgavene består hovedsakelig i postbehandling, elektronisk journalføring og arkivering, vedlikehold av elektronisk- og papirbasert arkiv og kontakt med presse, publikum og kommunens saksbehandlere, men vi ser ikke bort fra at ansvarsområdene for stillingen vil kunne variere med Dokumentsenterets oppgaver og dine egne ambisjoner."*

Etter den nye søknadsfristen var utløpt var det totalt 55 søkere i alderen 20 til 67 år til de to stillingene. Følgende seks søkere ble innkalt til intervju; D (34 år), E (22 år), F (53 år), G (31 år), H (40 år) og I (40 år). G og H, som er henholdsvis 31 og 40 år, ble enstemmig innstilt til og senere tilsatt i de to stillingene.

A har i følge sin CV følgende arbeidserfaring innen arkiv:

<i>21.04.08 – 21.06.08</i>	<i>Likestillings- og diskrimineringsombudet (Xtra-personell)</i>
<i>19.02.08 – 19.04.08</i>	<i>Norsk pasientskadeerstatning, arkivar (Xtra-personell)</i>
<i>14.01.08 – 18.02.08</i>	<i>UiO, Mat.nat., fungerende arkivansvarlig (Xtra-personell)</i>
<i>02.11.07 – 31.12.07</i>	<i>Kultur- og kirke departementet, arkivar (Xtra-personell)</i>
<i>13.08.07 – 24.10.07</i>	<i>SIU (Senter for internasjonalisering av høgre utdanning), arkivmedarbeider (Adecco)</i>
<i>01.05.07 – 31.07.07</i>	<i>UiB, det juridiske fakultet, arkivar (Manpower)</i>
<i>28.02.07 – 28.04.07</i>	<i>Konkurransetilsynet, arkivar (Manpower)</i>

## **Partenes anførsler**

A hevder for det første at kommunes utlysningstekst er i strid med arbeidsmiljøloven, dernest at hun ble forbigått på grunn av alder da hun ikke ble innkalt til intervju til stillingen som arkivar/dokumentcontroller.

A opplyser at hun hadde en hyggelig samtale med arkivsjefen før hun søkte på stillingen. Arkivsjefen fortalte at han ville følge med etter hvert som søknadene kom inn for raskt å kalle inn til intervju. To dager etter søknadsfristens utløp ringte A for å høre når de ville begynne å kalle inn søkere til intervju. Arkivsjefen var lite imøtekommende og svarte at de ikke hadde hatt tid ennå.

A ba om utvidet søkerliste, og etterlyste listen deretter ved e-post. To dager senere mottok hun et brev hvor det ble opplyst at kommunen hadde besluttet å lyse ut stillingen på nytt grunnet utilstrekkelig søkermasse. I brevet ble hun bedt om å gi beskjed dersom hun ønsket å trekke sin søknad.

A er kritisk til kommunens argument om at nærmere halve arbeidsstokken går av med pensjon om få år. Flere av de ansatte kan gå av med pensjon, men kommunen vet ikke hvor lenge de ansatte ønsker å være i arbeid. Kommunen har ingen garanti for at en ung person blir værende i jobben lenge. A planlegger å arbeide til hun fyller 70 år.

H har svært god praktisk erfaring fra arkivarbeid, men har ikke erfaring fra offentlig forvaltning. Hun har riktignok lengre erfaring enn A, men har ikke formell utdanning i informasjonsforvaltning. A stiller seg undrende til at utdanning er lite vektlagt, og mener lang erfaring ikke kan veies opp mot manglende utdanning.

G har kun et to-dagers arkivkurs. På Gs CV står det at hun arbeidet syv år som sekretær i Y kommune. A menet at det ut fra CVen hennes er vanskelig å vurdere om

hun i denne stillingen har utført tilsvarende arbeidsoppgaver som ligger til stillingen som arkivar/dokumentcontroller. Dette vil typisk komme fram under et intervju.

Kommunen avviser at A har blitt forbigått til stillingen på grunn av alder.

Ved søknadsfristens utløp 26. september 2008 var det kun kommet tre søknader til stillingen. De tillitsvalgte og arkivsjefen vurderte kun A som aktuell kandidat. På denne bakgrunnen ble det besluttet, etter råd fra de tillitsvalgtes representanter, å lyse stillingen ledig på nytt, noe som er i tråd med praksis når søkergrunnlaget er lite. Søkernes alder var ikke et tema i denne vurderingen. Søkerne ble orientert om beslutningen, og at de fremdeles stod som søkere dersom de ikke trakk søknadene, i brev av 7. oktober 2008.

Ved andre gangs utlysning ble annonsen utformet spesielt med tanke på unge søkere. Kommunen beklager at annonsen var knapp i sin utforming. Kommunen erkjenner at det burde vært presisert at Dokumentsentret ønsket en jevnere aldersfordeling og at unge spesielt burde vært oppfordret til å søke. Bakgrunnen er alderssammensetningen ved Dokumentasjonsentret; 10 av 12 arkivarer er over 50 år. Fire av disse er over 62 år og kan gå av med AFP.

Kommunen opplyste før tilsetning var gjennomført, at lovverket ville bli overholdt i tilsettingsprosessen. Det ble i den forbindelse vist til at kommunen i april s.å. ansatte en arkivar på 58 år. Alder er således ikke et kriterium for ansettelse. Kommunen mener imidlertid å kunne legge vekt på alderssammensetning dersom øvrige forutsetninger er oppfylt, på linje med det regelverket tillater for å oppnå bedre kjønnsbalanse. Årsaken er at kommunen ønsker å sikre en stabil rekruttering da bortimot halve arbeidsstokken går av med pensjon om få år.

Kommunen hevder at A ikke ble innkalt til intervju fordi de andre kandidatene ble vurdert som bedre kvalifisert, og viser i den forbindelse til at kommunen kalte inn søkere som er eldre enn A til intervju. G og H ble vurdert som bedre kvalifisert til stillingene. A har drøyt ett års arbeidserfaring med arkiv, som i hovedsak er basert på syv kortsiktige engasjementer, hvorav ingen fra kommunal forvaltning. Av øvrig relevant arbeidserfaring har hun praksis fra bibliotek og som kontormedarbeider, men ikke fra kommunal forvaltning. Bibliotek- og informasjonsstudiene fra Høgskolen i Oslo er også relevante. G og H har arkivfaglig realkompetanse uavhengig av formell utdanning som er vurdert som viktig for stillingene.

G har særlig relevant praksis. Hun har nesten syv års praksis fra Dokumentsentret i Y kommune, som arkivar i tilsvarende stilling som kommunen søkte etter. I stillingen utførte hun de samme arkivoppgavene for samme type forvaltningsenhet og gjør bruk av samme elektroniske saks- og arkivsystem.

H har også svært relevant praksis. H har siden 1989 allsidig erfaring med ulike arkivoppgaver som i stor grad tilsvarende de oppgaver som ligger til stillingen kommunen søkte personer til. Hun har også vært med på å utvikle og implementere

arkivløsninger for bedre dokumentflyt, og hun har praksis fra opplæring og assistanse til brukere av arkiv.

Ved utlysningen av de to stillingene ble det ikke stilt krav eller ønsker om formell eller relevant utdanning.

### **Rettslig grunnlag**

Arbeidsmiljøloven § 13-1 (1) forbyr direkte og indirekte diskriminering på grunn av blant annet alder. Forbudet gjelder alle sider ved arbeidsforholdet, herunder utlysning av ledige stillinger og ansettelsesprosessen for øvrig, jf. § 13-2 (1) bokstav a.

Med direkte diskriminering menes en handling eller unnløtelse 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. Med indirekte diskriminering menes enhver tilsynelatende nøytral bestemmelse, betingelse, praksis, handling eller unnløtelse som fører til at personer blir stilt dårligere på grunn av alder.

Forbudet mot diskriminering på grunn av alder er ikke absolutt. Det kan gjøres unntak der det er saklig begrunnet, nødvendig og ikke er uforholdsmessig inngripende overfor den som forskjellsbehandles, jf. arbeidsmiljøloven § 13-3.

Arbeidsmiljøloven § 13-8 oppstiller en regel om delt bevisbyrde. Det innebærer at klager i første omgang må peke på forhold som gir grunn til å tro at forskjellsbehandling har skjedd. Klagers påstand må støttes av hendelsesforløpet og sakens ytre omstendigheter. Dersom det er vist til forhold som "gir grunn til å tro at det har funnet sted diskriminering", er det opp til innklagede å sannsynliggjøre at det allikevel ikke har skjedd ulovlig forskjellsbehandling.

### **Ombudets vurdering**

Likestillings- og diskrimineringsombudet kan uttale seg om et forhold er i strid med arbeidsmiljølovens likebehandlingskapittel, jf. diskrimineringsombudsloven § 3 tredje ledd, jf. § 1 annet ledd.

Likestillings- og diskrimineringsombudet skal først ta stilling til om utlysningsteksten "*Vi vil ha deg som er ung og tiltakslysten*" er i strid med arbeidsmiljøloven.

Ombudet finner at teksten forskjellsbehandler søkere negativt på grunn av alder. Etter ombudets mening er det ikke noe ved stillingen som arkivar som tilsier at det er saklig grunn å utelukke godt voksne personer fra stillingen. Kommunen anfører at bakgrunnen for utlysningsteksten er ønsket om en jevnere aldersfordeling og at en del av de ansatte vil gå ut i pensjon i løpet av en kort periode.

I forarbeidene til arbeidsmiljøloven, Ot.prp. nr. 104 (2002-2003), heter det at unntaksbestemmelsen som tillater forskjellsbehandling "*skal tolkes svært restriktivt*

*for å ikke føre til en uthuling av diskrimineringsforbudet". Videre uttaler departementet at det "må være forhold ved selve utførelsen av arbeidet eller yrket som gjør at forskjellsbehandling er nødvendig".*

På bakgrunn av ovennevnte skal det etter ombudets mening mye til før et generelt ønske om en jevnere aldersfordeling kan begrunne en forskjellsbehandling. Ønsket om en viss aldersfordeling på arbeidsplassen er ikke knyttet opp mot utførelsen av arbeidet som arkivar og fremstår etter ombudets syn verken som saklig eller nødvendig i dette tilfellet.

I Likestillings- og diskrimineringsnemndas uttalelse 8/2008, der en kvinne ble forbigått ved ansettelse, ble det lagt til grunn at et generelt ønske om en lavere gjennomsnittsalder i den konkrete saken ikke kunne begrunne et unntak fra forbudet mot aldersdiskriminering.

Kravet til alder fremstår også som uforholdsmessig inngripende. Konsekvensen av en slik utlysningstekst er at eldre personer er avskåret fra å søke på stillingen. Annonsen hindrer personer i å søke arbeid ut fra interesser og kvalifikasjoner, og motvirker målsettingen om et mer likestilt arbeidsmarked uavhengig av blant annet søkerens alder.

Ombudet konkluderer derfor med at stillingsutlysningen er utformet i strid med arbeidsmiljøloven § 13-1, jf. § 13-2 (1) bokstav a.

Det neste spørsmålet ombudet må ta stilling til, er om det foreligger opplysninger som gir "grunn til å tro" at kommunen har lagt vekt på alder da A ikke ble ansatt i én av de to ledige stillingene.

Det er på det rene at A var kvalifisert til stillingen som arkivar. At hun ikke ble innkalt til intervju til tross for at hun var kvalifisert og 53 år, sammenholdt med at kommunen klart signaliserte at de ønsket yngre arbeidstakere, gir etter ombudets mening grunn til å tro at det har funnet sted en diskriminering i strid med arbeidsmiljølovens § 13-1.

Bevisbyrden går dermed over på kommunen. Spørsmålet blir om kommunen har sannsynliggjort at de likevel ikke har lagt vekt på alder i ansettelsesprosessen, jf. arbeidsmiljøloven § 13-8.

Da stillingen ble utlyst andre gang, var utlysningsteksten endret. Det fremgikk klart at yngre søkere var ønsket, jf formuleringen: "*Vi vil ha deg som er ung og tiltakslysten*". Kommunens uttrykte ønske om unge arbeidstakere taler for at alder også faktisk har vært vektlagt i vurderingene av hvem som skulle innkalles til intervju.

Kommunen anfører på sin side at de kalte inn søkere som var eldre enn A til intervju. F er like gammel som A; 53 år. Dette er et moment som taler for at alder likevel ikke er vektlagt.

Kommunen hevder at A ikke ble innkalt til intervju fordi de andre kandidatene ble vurdert som bedre kvalifiserte.

Etter ombudets mening fremstår både G og H, etter kommunens redegjørelse og de fremlagte dokumentene i saken, som bedre kvalifiserte enn A. Begge hadde svært relevant praksis. A er skeptisk til at utdannelsen i liten grad ble vektlagt, men det ble ikke stilt krav om relevant utdanning i stillingsutlysningen. G og H har realkompetanse som er bedre enn As. G har lang arbeidserfaring fra et annet Dokumentasjonssenter, og H har mange års relevant arbeidserfaring. A har relevant arkivfaglig utdanning, men kun ett års erfaring fra arkivarbeid fordelt på flere arbeidsplasser. Ombudet har ikke grunnlag for å overprøve kommunens vurdering av ønskede kvalifikasjoner.

Ombudet konkluderer etter dette med at kommunen har sannsynliggjort at alder ikke ble vektlagt da A ikke ble innkalt til intervju til stillingen som arkivar.

### **Konklusjon**

Ombudet er kommet til at utlysningsteksten er i strid med arbeidsmiljøloven § 13-1 (1), jf. § 13-1 nr 1 bokstav a). Ombudet konkluderer videre med at kommunen ikke har handlet i strid med samme bestemmelsen da A ikke ble innkalt til intervju til stillingen.

Ombudet ber kommunen om en bekreftelse på at kommunen for fremtiden vil utforme sine utlysningstekster i tråd med bestemmelsene i arbeidsmiljøloven. Vi ber om en tilbakemelding på dette innen **1. juni i år**.

Med vennlig hilsen

Beate Gangås  
likestillings- og diskrimineringsombud

Vedlegg: Orientering om adgangen til å bringe en sak inn for Likestillings- og diskrimineringsnemnda  
Saksbehandler: Edona Maksutaj