



Likestillings- og
diskrimineringsombudet

Vår ref.:

12/43

Dato:

18.09.2013

Saksnummer: 12/43

Lovgrunnlag: AML § 13-1

Dato for uttalelse: 17.08.2012

Sammendrag av sak 12/43

Klager hevdet at hun ble utsatt for aldersdiskriminering ved forbigåelse til en stilling som organisasjonsrådgiver.

Ombudet kunne ikke av sakens opplysninger at det forelå grunn til å tro at klagerens alder var blitt tillagt vekt.

Ombudet konkluderte med at bedriften ikke handlet i strid med forbudet mot diskriminering på grunn av alder da de ikke ansette klageren til stillingen som organisasjonsrådgiver.

OMBUDETS UTTALELSE

Sakens bakgrunn

Framstillingen av sakens bakgrunn bygger på partenes skriftlige redegjørelser til ombudet.

A henvendte seg til Likestillings- og diskrimineringsombudet 9. desember 2011 og ba ombudet vurdere om forbudet mot aldersdiskriminering i arbeidsmiljøloven § 13-1 første ledd ble brutt, i forbindelse med tilsetting av organisasjonsrådgiver ved B. A var ved ansettelsestidspunktet 66 år.

B lyste ledig stilling som organisasjonsrådgiver med søknadsfrist 9. oktober 2011. Stillingen er utlyst som midlertidig, frem til 31. desember 2012. Hovedoppgaven til organisasjonsrådgiveren er å bistå Studentorganisasjonen C i administrative og organisatoriske oppgaver, og støtte leder av C i dennes ledelse av studentorganisasjonen.

Ansvarsområde i oppgaver knyttet til C er saksbehandling og sekretærarbeid for studentparlamentet, styret, og andre komiteer/utvalg. Ivareta regnskap og økonomioppfølging, og praktisk informasjonsarbeid.

Ansvarsområde i oppgaver knyttet til B er saksbehandlings-, utrednings- og utviklingsoppgaver innen personal- og organisasjonsområdet.

Kvalifikasjonskravene i utlysningsteksten er:

«[...]Det kreves

- *relevant utdanning på mastergrads-/hovedfagnivå. Realkompetanse kan erstatte deler av utdanningskravet*
- *erfaring fra selvstendig saksbehandling*

Vi ønsker oss en medarbeider

- *med erfaring fra organisasjonsarbeid*
- *som kan arbeide selvstendig og fremføre egne meninger*

- med meget god gjennomføringsevne
- med høy arbeidskapasitet og stå-på-vilje
- som er fleksibel med meget gode samarbeidsevner
- som er seviceinnstilt og imøtekommende
- som kan meddele seg klart og konsist, både skriftlig og muntlig

Det legges vekt på samarbeidsevne og personlig egnethet.[...]».

Det var 19 søkere til stillingen, og innstillingsrådet valgte å innkalle fem av søkerne til intervju, inkludert A. Gjennomsnittsalderen for søkerne var 35,11 år (kvinner 35,87 år og menn 32,25 år). Intervjuer ble gjennomført 31. oktober 2011 og 2. november 2011. Tilsettingsaken ble behandlet i tilsettingsrådet 23. november 2011.

Tilsettingsrådet vedtok følgende:

«[...]Innstilt nr. 1 tilsettes i 100% midlertid stilling som organisasjonsrådgiver tilknyttet StorHk og personal- og organisasjonsseksjon, høgskoleadministrasjonen frem til 31. 12.2012.

Dersom D takker nei til stillingen, tilbys den til

1. *Innstilt nr. 2*
2. *Innstilt nr. 3*

Følgende opplysninger fremkom av innstillingsdokumentet om de som ble innkalt til intervju:

Innstilt nr. 1 (31 år):

«[...]Formelle krav:

- *Master of international business. Personal, organisasjonsutvikling og ledelse).*
- *Diplomøkonomi i varehandelsledelse*

Erfaring:

- *Prosjektsekretær, opplæring og rådgiving i studietiden.*

- *Markedskordinator etter 3. året i X. Stort ansvar for kommunikasjon, mye prosjektadministrasjon og generell administrasjon. Hadde ansvaret for det administrative rundt det faglige*
- *Markedskonsulent i X, effektiviseringsarbeid*
- *Opplæringskons- og utviklingsrådgiver*
- *Ledelse av prosesser, kartlegging — gjennomføring og evaluering.*
- *Kvalitetsleder*
- *Prosess-/teamleder og prosjektledelse i X.*
- *Avdelingsleder for Kurs — og kompetanseavdeling (4 medarbeidere) i X.*
- *Arbeidet med prosesskartlegging, forbedring og innføring av nye rutiner.*
- *Mye kundekontakt*
- *Administrative støttefunksjoner*
- *Hun har erfaring med informasjonsarbeid, både muntlig og skriftlig ved bruk av ulike informasjonskanaler, sms, epost, legge ut informasjon på nett, bruk av sosiale medier[...]»*

Høgskolen innhentet referanseuttalelse fra hennes nærmeste leder ved X.

Innstilt nr. 2 (34 år):

« [...]Formelle krav:

- *cand.mag informasjon og samfunnskontakt, ADB, markedsføring og internasjonalisering*
- *til sammen 45 st.poeng innen organisasjons- og ledelsesteori, personalledelse og*
- *kompetanseutvikling, coaching, stats- og kommunalkunnskap*

Erfaring:

- *Personalkonsulentarbeid J kommune, organisasjonsspørsmål, bistå i saker som ansettelse, lønnsforhandlinger, utredninger og prosjektarbeid*
- *Kursadministrasjon, organisere opplæringsaktiviteter*
- *Utvikle, fornye, forenkle rutiner*
- *Prosjektledelse - innføring av nytt lønns- og personalsystem*
- *Kompetanseutvikling og lederstøtteoppgaver*
- *Personaladministrasjon og personalrådgivning*
- *Avdelingsleder med fag-, personal- og økonomisk ansvar.*
- *Erfaring fra omstillingsprosesser i X*
- *Har jobbet mye med informasjon med ansvar for intranett, skriver og legger ut saker.*
- *Erfaring med ulike publiseringsverktøy[...]»*

B innhentet referanseuttalelse både fra dekan X der innstilt nr. 2 arbeider i studentadministrasjonen og seksjonsleder ved administrasjonsseksjonen ved X kommune som var innstilt nr. 2 sin nærmeste overordnede da hun ble tilsatt i kommunen.

Innstilt nr. 3 (38 år.)

« [...]Formelle krav:

- *Faglige kvalifikasjoner, - cand.mag., i statsvitenskap, jus og engelsk*
- *Har PPU*

Erfaring:

- *Journalist*
- *Regnskapsmedarbeider*
- *informasjonskonsulent og juridisk klagesaksbehandler*
- *undervisningserfaring gjennom blant annet arbeid som adjunkt i videregående skole*
- *rådgiver rekrutteringsfirma der hun bl.a. har jobbet med lederrekruttering og omstillingskurs*
- *konsulent/koordinator for videregående skoles støttefunksjoner (kantinedrift og bibliotek) og har arbeidet med elevdemokrati på videregående skole og har hatt ansvar for opplæring av elevtillitsvalgte.*
- *Hennes nåværende jobb (svangerskapsvikariat) er rådgiver C, der hun leder X-nettverk effektivitetsnettverk, der det er etablert et pilotnettverk psykisk helse og rus, - enestående på landsbasis*
- *Hun har erfaring med å skrive for- og legge ut informasjon på nett, bruk av sosiale medier[...]»*

Det ble innhentet referanseuttalelse fra direktør i X som er innstilt nr. 3 sin nærmeste overordnede.

A (66 år), ikke innstilt.

« [...]Formelle krav:

- *Dr.grad kjemi*
- *Pedagogisk utdanning*

Erfaring:

- *Har erfaring fra sammenslåings- og nedbemannings- og omstillingsprosesser både i det private og det offentlige*
- *Hun har lang erfaring fra Universitets- og høyskolesektoren, gjennom stillinger som lektor, assisterende studiedirektør og dekan*
- *Har saksbehandlingserfaring fra NTH og NTNU*
- *Gjennom stilling som dekan hatt god kontakt med studenter og studenttillitsvalgte*
- *Har vært tett inne i detaljene i regnskapsføring, ellers jobbet mer med økonomistyring*
- *Erfaringer fra ansettelsesprosesser[...]»*

Det ble innhentet referanseuttalelse fra en student på As avdeling mens hun var dekan. Han satt i avdelingsstyret og var leder av Studentorganisasjonen ved X.

Da A ble gjort kjent med innstillingen sendte hun følgende e-post til B:

«Hei. Dette var skuffende må jeg innrømme. Jeg håper dere kan fortelle meg hvorfor jeg ikke var aktuell».

A mottok ingen svar fra B og sendte derfor en ny e-post til personaldirektøren og en av hans medarbeidere, som begge hadde deltatt under på intervjuet.

A mottok en e-post fra B ved personal- og organisasjonsdirektør 16. august 2011. I e-posten stod det blant annet:

«[...]For ordens skyld, la meg innledningsvis si at vi – i samsvar med lowerket- ikke gir innsyn i vurderinger i tilsettingssaker. Men jeg kan si såpass at det ikke er slik at du ikke var aktuell. Av de 5 vi intervjuet vurderte vi det slik at vi hadde 4 meget gode kandidater og du var en av dem. Men du kom på 4 plass, etter de tre som ble innstilt. I kortform kan jeg si at de som kom foran deg hadde etter vårt syn enten bedre formell utdanning innenfor relevante områder, mer

relevant saksbehandlingserfæringspraksis, og/eller var mer oppdatert i forhold til oppgaver som produserte vevsider og lignende[...]».

Partenes syn på saken

A:

A hevder at hun ble forbigått ved ansettelse til stillingen som organisasjonsrådgiver på grunn av sin alder. A viser til at hun har høy utdannelse og ingen «pletter på rullebladet». Hun viser videre til at hun har lang erfaring fra høgskolesystemet og de beskrevne oppgavene i utlysningsteksten.

A hevder at hun basert på utvidet søkerliste er best kvalifisert for stillingen. Hun viser til at hun både har lengst utdannelse, lengst praksis og mest relevant erfaring av samtlige søkere. A opplyser at det under intervjuet ble opplyst at stillingen muligens ville ha lengre varighet enn ut 2012, avhengig av mulig sammenslåing av høgskolene og eventuell overtallighet. Hun svarte da positivt til å arbeide i flere år og presiserte at hennes nærmeste kolleger kunne bekrefte at hun hadde lang saksbehandlererfaring. A viser til at ingen av hennes overordnede ble kontaktet som referanse, kun en student.

A viser til utlysningstekstens krav til «*relevant utdanning på mastergrads-/hovedfagnivå*», samt at «*realkompetanse kan erstatte deler av utdanningskravet*». A hevder at verken innstilt nr. 2 og innstilt nr. 3 oppfyller kravet til mastergrad. A viser til at hun selv har mastergrad (sivilingeniør) og doktorgrad. I tillegg har hun eksamener på universitets- og høgskolenivå innen organisasjonslære, økonomi og kvalitetsstyring, samt en rekke kurs. A avviser derfor høgskolens påstand om at de som ble innstilt foran henne hadde bedre formell utdanning enn henne.

Videre avviser A Bs påstand om at de foran innstilte har «*mer relevant saksbehandlingspraksis*». A har 17 års erfaring som saksbehandler innen universitets- og høgskolesystemet, i tillegg til 11 års undervisningserfaring fra høgskole og 7, 5 års praksis fra privat virksomhet. A viser til at innstilt nr. 1, ikke har noen praksis fra offentlig virksomhet, samt at innstilt nr. 2 og 3 har kortere og mindre relevant saksbehandlingserfaring enn henne. Høgskolene har flere spesielle datasystemer for økonomistyring, personalsaker, annen saksbehandling, kontakt med studentene og liknende. A har erfaring fra alle disse områdene. A ser at kun innstilt nr. 2, har erfaring fra disse systemene, fra sine 3 år ved X. A hevder med dette at hennes realkompetanse overgår alle de tre innstiltes realkompetanse.

A ble spurt om hun selv var på Facebook. Hun svarte benektende til dette, men opplyste at hun var «*meget vant med bruk av nettet*». Selv om hun ikke har lang og tung erfaring med websider, sto «*utvikling og ajourhold av seksjonens informasjon på nett*» som ett av seks punkter om arbeidsoppgaver. Uavhengig av om hun har en profil på Facebook er «*det ingen kunst å sette seg inn i dette*». Dette burde ikke være et moment i vurderingen av henne. Norske høgskoler har videre spesielle datasystemer og rutiner for de fleste oppgavene. Dette har hun lang erfaring med i motsetning til innstilt nr. 1 som ikke har praksis fra det offentlige. A kunne være operativ umiddelbart, og hun mener dette burde bli tillagt vekt når stillingen har midlertidig varighet.

Med hensyn til omstillingskompetanse, har hun deltatt aktivt i omstilling på tre arbeidsplasser, blant annet sin siste stilling ved X. A tviler på at de tre innstilte har tilsvarende tung og relevant erfaring fra omstillinger.

A har også arbeidet tett med studenter og studentorganisasjoner i høgskole og universitet i 15 år og det oppleves som overraskende at innstilt nr. 3 to-års erfaring fra videregående skole er blitt vurdert som mer relevant.

I forbindelse med høgskolens vurdering av A som «dominerende», viser hun til sin lange arbeidserfaring, sammenlignet med de innstilte, som sannsynligvis har bidratt til at hun er «sikrere» på seg selv.

A viser til at halvparten av den utlyste stillingen er knyttet til studentorganisasjonen i X og at hun har mange års erfaring fra arbeid med og for studenter. Innstilt nr. 2 har 3 års erfaring med studentadministrasjon, mens de to andre innstilte ikke har noen erfaring med høgskolestudenter ifølge utvidet søkerliste.

A viser til at kun studenten hun oppga som referanse ble kontaktet. Ingen av de lederne hun oppga som referanse ble kontaktet. Disse kunne ha bekreftet at A oppfyller de sju kravene til erfaring/egenskaper som fremkom av utlysningsteksten. A hevder at hennes sak er et eksempel på aldersdiskriminering.

B:

B avviser A påstand om forbigåelse på grunn av alder. B hevder at de søkerne som ble innstilt foran A er bedre kvalifisert, både formelt sett og bedre personlig egnet.

Høgskolen viser til utdanningskravet i utlysningsteksten som lyser som følger:

« Relevant utdanning på mastergrads/hovedfagsnivå. Realkompetanse kan erstatte deler av utdanningskravet. Erfaring fra selvstendig saksbehandling».

Selv om A oppfyller kravet til utdanningsnivå mener høgskolen at hennes utdanning som sivilingeniør og dr.ing. ikke innholdsmessig er relevant for den konkrete stillingen. A ble imidlertid vurdert som kvalifisert, da hennes erfaringsbakgrunn har kompensert for dette.

Med hensyn til kravet om relevant høyere utdanning er de tre innstilte kandidatene vurdert som sterkere eller like sterk som A. Innstilt nr. 1, har mastergrad innen international business med fordypning innen HR. Innstilt nr. 2, er cand.mag. med bred og relevant utdanning innen bl.a. informasjon- og samfunnskontakt, administrativ databehandling, organisasjon- og ledelsesfag, coaching og stats- og kommunalkunnskap, samt relevante påbyggingsstudier. Innstilt nr. 3, er cand.mag. med fagområder innen statsvitenskap, engelsk og jus.

Samtlige fire kandidater har erfaring med administrative og organisatoriske oppgaver. A og innstilt nr. 2 har lengst erfaring fra denne typen oppgaver.

Samtlige fire kandidater har erfaring innen saksbehandling, utrednings- og utviklingsoppgaver. A har lengst erfaring fra disse oppgavene, mens innstilt nr. 1 og nr. 2, har både variert og relevant erfaring innenfor dette området. Innstilt nr. 2 har kanskje den sterkeste utviklingsorienterte, praktiske erfaringen med sitt arbeid knyttet til etableringen av nytt system for HR-sentre for Rolls Royce i Norge/Norden. Innstilt nr. 3, har de siste årene arbeidet med oppgaver innenfor dette området, men ble vurdert som minst kvalifisert på dette området.

Innstilt nr. 1 og nr. 2 er vurdert som sterkest innen økonomiarbeid. Innstilt nr. 1 har diplomøkonomutdanning og Master of International Business og innstilt nr. 2 har erfaring som regnskapssmedarbeider. Innstilt nr. 1 har økonomiutdanning fra VGS. A erfaring innen dette området er vurdert som mindre relevant i relasjon til det daglige regnskapsarbeidet for studentorganisasjonen.

Informasjonsarbeid, herunder utvikling av nettsider, er definert som utviklingsområde i 2012. Høgskolen skal i 2012 bygge opp personalhåndbøkene på nett. Studentorganisasjonen har gjennom et prosjekt i 2011 definert informasjon som en kritisk suksessfaktor for blant annet rekruttering til studentpolitiske verv og har som satsningsområde å lage gode nettsider for C. Dette er arbeid som er tillagt organisasjonsrådgiveren. Innstilt nr. 3, fremsto som best kvalifisert på dette området, både med hensyn til utdanning og erfaring. Videre har både innstilt nr. 1, og innstilt nr. 2, erfaring med informasjonsarbeid, ajourhold og utvikling av nettsider og sosiale medier. Innstilt nr. 1 har i tillegg erfaring fra samme system som høgskolen skal benytte ved utvikling av personalhåndbøker på nett og fremstår som bevisst når det gjelder muligheten til å bruke nye medier i informasjons- og kommunikasjonsarbeid. A har ikke erfaring med arbeid med nettsider og bruk av sosiale medier, og fremstår som den svakeste kandidaten på dette området.

Det fremkommer av utlysningsteksten av «det legges vekt på samarbeidsevne og personlig egnethet». Alle fire kandidater fremsto som gode med hensyn til kommunikasjon og med gode referanser for samarbeid og gjennomføringsevne. Intervjuerne opplevde imidlertid A som noe «dominerende», og det ble stilt spørsmål ved om det kunne falle uheldig ut i relasjon til støttearbeidet for studentorganisasjonen.

A ble etter en helhetsvurdering vurdert som mindre kvalifisert enn de innstilte kandidatene. Hun ble vurdert som dårligere kvalifisert på områder som er veldig viktig å være operativ på i løpet av kort tid, særlig når det gjelder studentorganisasjonen og behovet for å få raskt på plass en støttefunksjon som kan kommunisere godt med studentene.

Rettslig grunnlag

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

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.

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. arbeidsmiljøloven § 13-8.

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 forbigått på grunn av alder i strid med arbeidsmiljøloven § 13-1 første ledd, da hun ikke ble ansatt i stillingen som organisasjonsrådgiver ved B.

Ombudet skal først vurdere om det er *grunn til å tro* at A ble forskjellsbehandlet på grunn av alder i ansettelsesprosessen. Dersom ombudet finner at det er grunn til å tro at slik forskjellsbehandling har funnet sted, går bevisbyrden over på B, jf. arbeidsmiljøloven § 13-8.

I offentlig virksomhet gjelder et ulovfestet kvalifikasjonsprinsipp i tilsettingssaker. Prinsippet innebærer at den søkeren som er best kvalifisert til stillingen skal ansettes. At en eldre søker fremstår som bedre kvalifisert enn de yngre søkerne som ble innstilt, er i seg selv ikke tilstrekkelig for å fastslå at alder har blitt vektlagt ved ansettelsen. Et slikt resultat av en kvalifikasjonsvurdering kan imidlertid være et moment som *gir grunn til å tro* at alder er vektlagt, slik at bevisbyrden går over på arbeidsgiveren, jf. arbeidsmiljøloven § 13-8.

Kvalifikasjonsvurderingen bygger på en helhetsvurdering der søkerens utdanning, yrkeserfaring og personlig egnethet sammenlignes. Utgangspunkt for vurderingen er utlysningsteksten. Ifølge utlysningsteksten stilles det krav til «*relevant utdanning på mastergrads-/hovedfagnivå*».

A ble vurdert som kvalifisert til stillingen som organisasjonsrådgiver og ble derfor innkalt til intervju. Sammenlignet med de innstilte kandidatene vurderte høgskolen A formelle utdannelse som *lengre men mindre* relevant opp mot de konkrete arbeidsoppgavene som ligger til stillingen. Dette gjenspeiler seg i høgskolens vurdering av kravet til erfaring fra administrative og organisatoriske oppgaver, erfaring med studentorganisasjonsarbeid og erfaring fra saksbehandling, utrednings- og utviklingsoppgaver. I forbindelse med disse arbeidsoppgavene har høgskolen vurdert at A har lengst erfaring. Det er imidlertid andre forhold som har resultert i at lang erfaring ikke i seg selv var avgjørende. Innstilt nr. 3, ble vurdert til å besitte den mest relevante erfaringen innen studentorganisasjonsarbeid fordi hun har arbeidet med elevdemokrati i videregående skole.

Samtlige kandidater hadde også erfaring fra saksbehandling, utrednings- og utviklingsoppgaver, men erfaringen til de andre innstilte ble vurdert som mer relevant og variert innen dette feltet. Dette gjaldt spesielt innstilt nr. 1, som har arbeidet med etableringen av et nytt system for HR-sentre for tidligere arbeidsgiver. Ombudet ser at A ikke er enig i høgskolens vurdering av hennes saksbehandlingserfaring. A viser spesielt til hennes lange erfaring innen dette feltet, særlig innen offentlig virksomhet. Selv om A viser til at innstilt nr. 1 ikke har erfaring innen offentlig virksomhet, samt at de øvrige innstilte har korte og mindre relevant på dette feltet, ser ombudet at høgskolen vurderte arbeidserfaringen til innstilt nr. 1 i HR-sentres om mest «*utviklingsorientert*» og «*praktisk*».

Videre er A erfaring innen økonomiarbeid vurdert som minst relevant i relasjon til det daglige regnskapsarbeidet for studentorganisasjonen. Innstilt nr. 1 ble vurdert som den sterkeste kandidaten på dette området, med henvisning til hennes diplomøkonomiutdanning og Master of International Business.

Høgskolen vurderte også A erfaring innen informasjonsarbeid, herunder utvikling av nettsider, som svak sammenlignet med de øvrige kandidatene. Det henvises her spesielt til As manglende erfaring med å arbeide med nettsider og bruk av sosiale medier.

Ombudet ser at A har lengre arbeidserfaring, spesielt med hensyn til kravet til erfaring med studentorganisasjonsarbeid og saksbehandlings- og utviklingsoppgaver. Lang erfaring er ikke nødvendigvis avgjørende i en kvalifikasjonsvurdering. Arbeidsgiver må foreta en individuell vurdering av samtlige søkere, og det er her også adgang til å legge vekt på innholdet i kandidatenes erfaring, herunder hvilken relevans erfaringen har med hensyn til de konkrete arbeidsoppgavene som ligger til den aktuelle stillingen.

Selv om A har lengre erfaring innen noen områder, er hun ikke vurdert som like kvalifisert som de tre innstilte, med hensyn til økonomistyring, informasjonsarbeid, særlig arbeid knyttet til nettsider. Ombudet ser at A selv mener at dette er en kompetanse som hun lett kan tilegne seg, men merker oss at arbeidsgiver ønsker at den ansatte skal besitte denne typen kompetanse på ansettelsestidspunktet.

I tillegg til at A ikke ble vurdert som best kvalifisert, formelt sett, har arbeidsgiver lagt vekt på kandidatenes personlig egnethet. Selv om alle fire kandidater ble vurdert som egnet for stillingen, opplevde imidlertid intervjugruppen A som *«noe dominerende, og gruppen var noe engstelige for at det kunne falle uheldig ut i forhold til støttearbeidet med studentorganisasjonen»*. Personlig egnethet er i seg selv en kvalifikasjon, og vil ofte være relevant vurderingsfaktor i en kvalifikasjonsvurdering, og fremkommer her også av utlysningsteksten.

Ombudet understreker at for at personlige egenskaper skal kunne tillegges vekt må arbeidsgiver ha tilstrekkelig grunnlag for å vurdere alle kandidatene (jf. Ot.prp.nr. 67 (2004-2005) s. 31, med videre henvisning til uttalelse fra Sivilombudsmannen). Sivilombudsmannen har uttalt følgende (Somb 2001 side 138)::

«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».

A har anført at høgskolen ikke hadde tilstrekkelig kunnskap om henne kvalifikasjoner, herunder hennes personlige egnethet for stillingen. A viser til at kun en tidligere student er blitt kontaktet. Hun mener også at bakgrunnen for at skolen kunne oppfatte henne som

«dominerende» kan være at hun har lang arbeidserfaring, men at denne vurderingen ville ha blitt justert dersom høgskolen hadde kontaktet de øvrige referansene hennes.

A ble innkalt til intervju, samt at en av referansene som hun selv oppga ble kontaktet. Uavhengig av om hennes overordnede ble kontaktet kan ikke ombudet se at høgskolen, ved å legge vekt på det innrykket man fikk i intervjuet og referanseuttalelser, har tatt utenforliggende eller vilkårlige hensyn i vurderingen av hennes personlige egnethet.

Ombudet må som utgangspunkt være tilbakeholden med å overprøve arbeidsgivers vurdering av søkerens formelle og personlige kvalifikasjoner for den aktuelle stillingen. Det vesentlige er om arbeidsgivers vurdering av søkerens formelle og personlige egenskaper fremstår som saklige og godt begrunnet, og at det ikke er vektlagt forhold som fører til at vurderingen er i strid med diskrimineringslovgivningen. Selv om A er uenig i Bs vurdering av henne, kan ikke ombudet etter en gjennomgang av de innstiltes kvalifikasjoner og arbeidsgivers begrunnelse for sine valg, se at det foreligger grunn til å tro at As alder er blitt tillagt vekt.

Konklusjon

Likestillings- og diskrimineringsombudet konkluderer med at B ikke handlet i strid med forbudet mot diskriminering på grunn av alder da de ikke ansette A til stillingen som organisasjonsrådgiver.