



Likestillings- og
diskrimineringsombudet

Vår ref.
08/1395-19-AAS

Deres ref.

Dato:
28.04.2009

Anonymisert versjon av uttalelse - spørsmål om forbigåelse på grunn av kjønn ved ansettelse

Likestillings- og diskrimineringsombudet viser til As klage av 25. september 2008.

A mener hun har blitt forskjellsbehandlet på grunn av kjønn, ved at mindre kvalifiserte mannlige søkere er blitt innstilt foran henne, og at en mindre kvalifisert mann ble ansatt i stillingen som politistasjonssjef ved Y politistasjon i X politidistrikt.

Likestillings- og diskrimineringsombudet konkluderer med at X politidistrikt ikke har handlet i strid med likestillingsloven § 4, jf. § 3 første ledd ved ansettelse av politistasjonssjef ved Y politistasjon.

Likestillings- og diskrimineringsombudets uttalelse kan bringes inn for Likestillings- og diskrimineringsnemnda innen tre uker fra det tidspunkt partene mottar ombudets brev, se vedlagte orientering.

Sakens bakgrunn

Likestillings- og diskrimineringsombudets presentasjon av sakens bakgrunn bygger på partenes skriftlige redegjørelser.

X politidistrikt utlyste et vikariat som politistasjonssjef i Y med søknadsfrist (dato) 2008. Vikariatet varte frem til (dato). A var én av åtte søkere til stillingen.

Av utlysningsteksten fremgår det at X politidistrikt søkte etter en person med følgende kvalifikasjoner:

"Kvalifikasjoner

- Eksamen fra Politiskolen/politihøgskolen og/eller annen relevant utdanning.
- Lang og bred ledererfaring kan kompensere for kravet til utdanning.
- Utdannelse innen organisasjon, ledelse og økonomi er en fordel.
- Søker må ha innsikt i politifaglige spørsmål og god kjennskap til politi- og lensmannsetatens organisasjon.
- Det kreves plettfriandel.

Personlige egenskaper

- Vi søker en selvstendig, systematisk og resultatorientert leder med gode muntlige og skriftlige fremstillingsevner som kan samarbeide med og motivere sine ansatte.
- Personlige egenskaper vil bli tillagt vekt."

Det ble kalt inn fire personer til intervju. I tillegg til A, ble B, C og D innkalt. På bakgrunn av formelle kvalifikasjonene og praksis, uttalelser fra oppgitte referanser, inntrykk i intervju, samt kjennskap til søkerne i nåværende stillinger, foreslo politimester E de fire personene innstilt i følgende rekkefølge:

1. B
2. C
3. D
4. A

Av protokoll for ansettelsesrådet av 13. oktober 2008 fremgår det at X politidistrikt valgte å følge politimesterens innstilling ved ansettelsen. B ble ansatt i vikariatet.

Av innstillingen, utarbeidet 14. september 2009, fremgår det at samtlige kandidater som ble kalt inn til intervju hadde sitt daglige virke ved Y politihus og hadde lang erfaring i politiet. Videre fremgår det at alle kandidatene blant annet ble bedt om å vurdere hvilke refleksjoner de hadde om hva som var deres viktigste bidrag som leder, hva som var de viktigste oppgavene som leder og hva som ville være den største utfordringen. I vurderingen av kandidatene har politimesteren skrevet at C fremstod som reflektert og gjennomtenkt til spørsmålene som gjaldt ledelse, utfordringer osv. Politimester E har gitt uttrykk for at D svarte meget greit på spørsmålene, og fremstod som reflektert og med klare oppfatninger. B som ble tilbudt stillingen,

svarte videre greit på spørsmålene. B har også fått kommentar om at han fremstår som en som utøver bra ledelse i det daglige, uten at han alltid har reflektert på hvorfor.

I innstillingen skriver politimesteren at A fremstod som den av søkerne som var minst reflektert i svarene på flere av spørsmålene. Politimesteren valgte å konfrontere henne med dette, og A skal da ha gitt uttrykk for at hun "hadde gått inn i det med åpent sinn og tar det som det kommer".

Partenes anførsler

A hevder hun er forskjellsbehandlet på grunn av kjønn ved ansettelsen av politistasjonssjef ved Y politistasjon.

A mener hun er bedre kvalifisert enn samtlige av de tre søkerne som ble innstilt foran henne. Hun mener B, C og D ikke innehar den ledelseserfaringen hun har opparbeidet seg gjennom 20 år som seksjonsleder.

A mener hun ikke har fått uttelling for sin ledererfaring og tidligere personalansvar, blant annet gjennom at hun en periode på 6 år var fast stedfortreder for politistasjonssjefen. A har fremlagt kopi av "instruks for politiavdelingsjef etterforskningsavdelingen", samt "alminnelig lederinstruks". Av disse fremgår det tydelig at det ansvaret hun hadde var å planlegge tjenesten, føre regnskap i samarbeid med konsulent for administrasjonsavdelingen, instruksjonsansvar, inspeksjonsansvar og innvilge/beordre overtid samt arrestasjoner. A mener at politimesteren ikke kan ha hatt kjennskap til det ansvaret hun hadde i perioden 1988-2000.

A har opplyst om at hun under intervjuet ikke fant noen spesiell grunn til å utdype alle utfordringene i detalj, blant annet fordi hun mener hun en rekke ganger har fungert som stasjonssjef og meget godt kjenner til både utfordringer og ansvar ved stillingen.

X politidistrikt mener de aktuelle kandidatene er vurdert ut fra det som ble etterspurt i utlysningsteksten med henhold til formelle kvalifikasjoner og personlig egenskaper/egnethet. Hvilket kjønn den enkelte søker hadde, var uten interesse. Spørsmålet om kjønn har således heller ikke hatt betydning ved vurderingen av søkerne.

X politidistrikt hevder at A ikke har så lang ledererfaring som A selv påstår. Politimester E fremhever at A har gjort en utmerket jobb opp imot straffesaksbehandling. Når det gjelder personalansvar i denne funksjonen, hevder imidlertid E at det har vært begrenset til medarbeidersamtaler, samt fullmakt til å innvilge permisjoner og ferier i inntil tre dager. Denne fullmakten fikk hun ifølge E i 2000 og før dette hadde hun ikke noe personalansvar, kun fagansvar.

X politidistrikt hevder at A var den av de aktuelle kandidatene som fremstod som minst reflektert i intervjuet. Dette har de tillagt vekt.

Likestillingsloven

Likestillings- og diskrimineringsombudet kan gi uttalelse om et forhold er i strid med likestillingsloven, jf. diskrimineringsombudsloven § 3 tredje ledd, jf. § 1 andre ledd, nummer 1.

Likestillingsloven § 4 andre ledd, jf. § 3 forbyr å legge vekt på kjønn ved ansettelser. Likestillingsloven forbyr både direkte og indirekte forskjellsbehandling på grunn av kjønn. Med direkte forskjellsbehandling menes en handling som stiller kvinner og menn ulikt fordi de er av forskjellig kjønn. Dersom en kvalifisert søker forbigås av en mindre kvalifisert søker på grunn av kjønn, handler arbeidsgiver i strid med likestillingsloven § 4 andre ledd, jf. § 3.

For å undersøke om det er lagt vekt på kjønn ved ansettelsen, foretar ombudet normalt en sammenligning av søkerens formelle kvalifikasjoner (utdanning og erfaring). Finner ombudet at klager er best kvalifisert, eller at det foreligger andre indikasjoner på at søkerne er forskjellsbehandlet, må arbeidsgiver sannsynliggjøre at det er andre forhold enn kjønn som ligger til grunn for ansettelsen, jf. likestillingslovens § 16. Andre forhold enn kjønn kan for eksempel være søkerens personlige egnethet eller tidligere jobbutførelse.

Likestillings- og diskrimineringsombudets vurdering

Det første spørsmålet ombudet må ta stilling til, er om det er "*grunn til å tro*" at X politidistrikt la vekt på As kjønn i forbindelse med ansettelsesprosessen av politistasjonssjef ved Y politistasjon, jf. likestillingsloven § 16.

Dersom A fremstår som bedre kvalifisert til stillingene enn de som ble innstilt foran henne, vil dette være en omstendighet som kan gi "*grunn til å tro*" at hun er blitt utsatt for forskjellsbehandling i strid med likestillingsloven § 3.

A mener ikke at hun har bedre formell utdannelse enn de øvrige kandidatene som ble innstilt foran henne. A hevder imidlertid at hun har bedre realkompetanse og viser til at hun har lengre og mer inngående ledererfaring enn B, C og D. A har blant annet lagt frem "instruks for politiavdelingssjef etterforskningsavdelingen", samt alminnelig lederinstruks, for å underbygge at hun har hatt personalansvar ut over det X politidistrikt har vektlagt ved vurderingen av henne. Videre har A i en periode på 6 år vært politistasjonssjefens faste stedfortreder. I denne perioden har A vært konstituert en rekke ganger og mener hun derfor har opparbeidet seg erfaring med å ha personalansvar ved denne funksjonen.

Politimester E har i redegjørelse til ombudet oppgitt at A ikke har bredde i sin ledererfaring og begrunner dette med det lederansvaret seksjonslederne ved Y

politistasjon rent faktisk har hatt i sine funksjoner. E mener blant annet at A har hatt begrenset personalansvar i sin funksjon som leder for etterforskningsseksjonen. Politimester E hevder at A før 2000 ikke hadde noe personalansvar, kun fagansvar. Opplysningene om hva seksjonslederne rent faktisk har hatt ansvar for eller når A fikk personalansvar er ikke dokumentert.

Av utvidet søkerliste fremgår det av kandidatenes cv-er at A er den med klart lengst avdelingsledererfaring. Ingen av de andre kandidatene kan vise til tilsvarende lengde som avdelingsleder. B er den som har lengst erfaring som avdelingsleder etter A. Han har ledererfaring fra 1996. A hevder at B ikke har hatt mer personalansvar enn henne, før han ble konstituert politistasjonssjef i 2008. Denne påstanden er ikke imøtegått av X politidistrikt. Ombudet har selv på direkte spørsmål om en sammenligning av de ulike kandidatenes ledererfaring ikke mottatt noen vurdering fra X politidistrikt.

Idet ombudet har kommet til at A har tilsvarende utdanning som de tre mannlige søkerne, og lengre ledererfaring enn de øvrige kandidatene, fremstår A som best kvalifisert til vikariatet som politistasjonssjef ved Y politistasjon. Ombudet mener på denne bakgrunn at det er grunn til å tro at A har blitt forskjellsbehandlet i strid med likestillingsloven § 4, jf. § 3 første ledd.

X politidistrikt må dermed sannsynliggjøre at det var andre grunner enn As kjønn som gjorde at hun ikke ble innstilt før B, C og D.

Politimester E har i "forslag til ansettelse" skrevet at A "fremsto [...] som den av søkerne som var minst reflektert i svarene på flere av spørsmålene". Videre står det under vurderingen av A at "[h]un ble foreholdt dette, og svarte at hun "hadde gått inn i det med åpent sinn og tar det som det kommer". I utlysningsteksten er det gitt føringer på at personlig egnethet vil tillegges vekt. Hvordan kandidatene fremstår i intervjuerunden vil være saklig å legge vekt på i forbindelse med vurderingen av hvem som er best kvalifisert.

A påpeker at hun "ikke vet hvilke forventninger og refleksjoner politimesteren hadde, men kan opplyse at jeg under intervjuet ikke fant noen spesiell grunn til å utdype alle utfordringer i detaljer etc, bl.a. fordi jeg en rekke ganger har fungert som stasjonssjef og meget godt kjenner til både utfordringer og ansvar". Til dette har politimester E svart at "[d]et [...] må kunne forventes, nettopp bl.a. av de årsaker [A] selv nevner, at hun i et intervju kunne utdype noe i forhold til egne tanker/oppfatninger i forhold til utfordringer i den stillingen hun er søker til".

Arbeidsgivers oppfatning av arbeidssøkernes fremstilling i intervjuerunden er vanskelig for ombudet å etterprøve. Samtidig er det slik at X politidistrikts oppfatning av A i intervjuesituasjonen er dokumentert i innstillingen. Videre har A selv bekreftet at beskrivelsen av intervju situasjonen er korrekt. A er kun uenig i betydningen av hennes svar på de konkrete spørsmålene kandidatene fikk.

X politidistrikt vurderte at alle de tre mannlige kandidatene som ble innstilt før A kom med reflekterte og gode svar på spørsmålene de ble stilt. Arbeidsgiver har dokumentert dette i innstillingen. Hvordan arbeidssøkere fremstår i intervjuet vil være en sentral del av arbeidsgivers vurdering av personlige egenskaper. At arbeidsgiver har lagt avgjørende vekt på personlig egnethet i vurderingen av hvem som var best kvalifisert til stillingen, har ikke noe med kjønn å gjøre.

På bakgrunn av dette finner ombudet at X politidistrikt har sannsynliggjort at det var andre forhold enn As kjønn som var årsaken til at hun ikke ble tilsatt eller innstilt over B, C og D.

Konklusjon

Likestillings- og diskrimineringsombudet finner ikke at X politidistrikt har forskjellsbehandlet A i strid med likestillingsloven § 4, jfr. § 3, i forbindelse med ansettelsen av politistasjonssjef ved Y politistasjon.

Med vennlig hilsen

Beate Gangås
likestillings- og diskrimineringsombud

Vedlegg: Orientering om adgangen til å bringe saken inn for Likestillings- og diskrimineringsnemnda.

Kopi: X politidistrikt.

Saksbehandler: Åsulv Solstad.