



Likestillings- og
diskrimineringsombudet

Til rette vedkommende

Anonymisert versjon av ombudets uttalelse av 28. september 2009

Likestillings- og diskrimineringsombudet viser til henvendelse av 13. januar 2009 fra A. A mener seg forbigått til stillingen som daglig leder i B på grunn av alder.

Likestillings- og diskrimineringsombudet har konkludert med at B ikke har handlet i strid med arbeidsmiljøloven § 13-1 (1) i forbindelse med tilsetting i stillingen som daglig leder.

Likestillings- og diskrimineringsombudets uttalelse kan bringes inn for Likestillings- og diskrimineringsnemnda for full overprøving innen tre uker fra partene mottar ombudets uttalelse, se vedlagte veiledning.

Sakens bakgrunn

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

Høsten 2008 ble stillingen som daglig leder i B lyst ledig. A søkte på stillingen, men ble verken tilbudt stillingen eller innkalt på intervju.

B ble stiftet i 1985 og er en medlemsorganisasjon med ca. 70 medlemmer fra frivillige og faglige organisasjoner, forsikringsselskaper, bedrifter, forsknings- og utdanningsinstitusjoner, sentrale, regionale og lokale myndigheter. Fra 1996 har B vært grunnfinansiert fra forsikringsnæringen i Norge. Fra 2000 har dette vært bidrag via Finansnæringens Hovedorganisasjon (FNH). B har også blitt tildelt betydelige prosjektmidler fra blant annet Sosial- og helsedirektoratet. Bs administrasjon har fram til april 2008 bestått av én person, X, i en 40 % stilling. X tok i denne perioden også doktorgrad ved Universitetet i Oslo. Han var ansatt i Finansnæringens servicekontor og valgte ved fylte 65 år å avslutte sitt arbeidsforhold for å fortsette i en postdoktorstilling ved Universitetet i Oslo. Sekretariatet har i denne perioden vært styrket ved egne ansatte prosjektmedarbeidere og ved innleide konsulenter. Styret i B består av seks medlemmer og tre varamedlemmer som har møterett i styremøtene.

A er privat næringsdrivende og har lenge drevet sitt eget firma. A har sittet i styret til B i perioden 1999-2001. Han har videre vært innleid som konsulent for B i perioden 2002-2008. A har blant annet bygget opp og redigert nettsidene til B siden 2001.

Våren 2008 ble det oppnådd en femårsavtale mellom Finansnæringens Hovedorganisasjon og Helse- og omsorgsdepartementet (HOD) om finansiering av B fra 2009. Etter denne femårsperioden er målet at B skal være økonomisk uavhengig av faste sponsorer.

I følge A var stillingen beskrevet slik i den utvidete stillingsutlysningen på (...):

”Stillingens ansvarsområde og arbeidsoppgaver

Daglig leder er ansvarlig overfor styret for at sekretariatet utfører arbeidsoppgavene i samsvar med styrets retningslinjer, faglig og økonomisk. Daglig leder skal lede sekretariatets arbeid og sikre at det er i stand til å utføre de oppgaver styret pålegger på et høyt faglig nivå.

Følgende arbeidsoppgaver gjelder for stillingen:

- I samarbeid med Styret utvikle og vedlikeholde Bs mål.
- I samarbeid med Styret utvikle en strategiplan for perioden 2009-2013.
- Fremlegge en årlig handlingsplan og budsjett.
- Bidra til at sekretariatet får tilført nødvendige ressurser til at det kan gjennomføre arbeidsoppgavene.

- Gjennomføre sekretariatsoppgaver for de forskjellige fagråd som er tilknyttet B.
- Være et kontaktpunkt mellom offentlige instanser, frivillige organisasjoner og næringslivet innen skadeforebygging.
- Overvåke og formidle kunnskap om den totale utviklingen av skader/ulykker i det norske samfunn.
- Vurdere løpende samfunnets totale skadeforebyggende innsats og foreslå konkrete tiltak.
- Støtte at skadeforebyggende vurderinger vektlegges ved offentlig og ikke-offentlig budsjettarbeid.
- Tilegne seg og videreformidle kunnskap om skadeforebyggende arbeid og de resultater som oppnås.
- Holde seg orientert om nordisk og annet internasjonalt skadeforebyggende arbeid.
- Medvirke til økt kontakt og erfaringsutveksling.
- Følge opp prosjektet 'Trygge lokalsamfunn'.
- Drive nettsider (...).
- Gjøre redaksjonsarbeid for nyhetsbrevet (...) om dette blir videreført.
- Gjennomføre en årlig konferanse.
- Hvert år utarbeides en årsberetning og et årsregnskap.
- Sørge for at sekretariatets ansatte arbeider i et utviklende og godt arbeidsmiljø."

Ved søknadsfristens utløp var det kommet inn fjorten søknader. Styreleder Y sendte en e-post til styrets medlemmer den 28. september 2008. Y orienterte i e-posten om at Z, leder av personal- og administrasjonsavdelingen i FNH skulle gå gjennom søkerbunken sammen med ham, at hun ville bistå i de innledende intervjuene, og at han ville be noen i styret om bistand til et finaleintervju.

Tre kvinner og én mann ble innkalt på intervju. To var født i 1956, én i 1957 og én i 1958. De fire kandidatene ble presentert for styret. Kandidatene fikk som oppgave å forberede en presentasjon om hvorfor de burde få jobben som daglig leder. Styret fattet en enstemmig avgjørelse, og NN ble tilsatt som daglig leder.

I telefonsamtale den 24. oktober 2008 ble A orientert av Y om at han ikke var aktuell til stillingen. I e-post av 10. november 2008 til Y minner A blant annet om forbudet mot aldersdiskriminering i arbeidsmiljøloven. Fra e-post av 17. november 2008 fra Y til A siteres:

"Når det gjelder spørsmålet om 'best kvalifisert' så referer det seg til det faktum at i søkerbunken var det ingen som hadde erfaring med skadeforebyggende arbeid i den utstrekning som deg. Dette er det ingen tvil om. Best kvalifisert var ikke et uttrykk for at jeg anså deg som best kvalifisert til stillingen som ny leder i B.

Utsagnet om hvis styret ikke ville ha noen av kandidatene jeg foreslo som aktuell, så ville du være tilgjengelig er jo et faktum. Både du og de andre som ikke var innkalt til intervju ville være aktuelle. Hvis styret som fikk se listen over kandidatene, ville ha deg inn til et intervju hadde det blitt gjennomført.”

Etter forespørsel fra A oppgir Y følgende formelle kvalifikasjoner på daglig leder som ble tilsatt i e-post av 4. desember 2008:

”Utdanning:

Høyere utdanning fra universitet, tilsvarende norsk cand. philol.

BI-kurs i organisasjon og ledelse

Arbeidserfaring:

Lang erfaring som pedagog.

Arbeid på ledernivå i ideelle organisasjoner som er avhengig av å bygge og utvikle nettverk med bl.a. myndigheter, politikere og næringslivet.

Konsulent- og kursvirksomhet samt lederutvelgelse i konsulentfirma.

Erfaring med prosjektarbeid i offentlig regi.

Erfaring med å starte opp, arbeide i, lede og avvike prosjekter med gitte tidshorisonter.

Andre konstaterbare kvalifikasjoner:

Stillingene vedkommende har hatt krever utstrakt bygging av nettverk og relasjoner. Dette gjelder på flere nivåer og mange forskjellige arenaer.”

A henvendte seg til ombudet ved e-post av 13. januar 2009.

Partenes anførsler

A hevder at han er forbigått til stilling som daglig leder i B på grunn av alder. Han mener prosessen ble lagt opp slik at han ikke kunne få stillingen.

A mener han er den klart best kvalifiserte søkeren ut fra kriteriene i utlysningsteksten. Styret ble ikke forelagt en søkerliste med søkerens kvalifikasjoner. Styreleder må bevisst ha lagt opp prosessen slik at det faktum at A var best kvalifisert ikke skulle bli kjent.

A synes det er vanskelig å bli overbevist om at det blant fjorten søkere var fire som var bedre kvalifisert enn ham til å gjøre den jobben han har gjort for B siden 2001 og nærmest på fulltid de siste årene. A mener hans kompetanse bekreftes av at han har fått tilbud om et møte med styreleder om fortsatte oppgaver, som næringsdrivende.

Daglig leder som er ansatt har ikke noen dokumentert kjennskap til eller forståelse av fagområdet til B. Styreleder vedgår at A er den best kvalifiserte med hensyn til skadeforebygging. I henhold til utlysningen er det klart at styret har sett kunnskaper om skadeforebygging som nødvendig for de fleste oppgaver som er lagt til daglig leder.

Styret har gitt gode tilbakemeldinger på arbeidet A har utført B har fått stadig flere oppdrag siden 2001. Avtalene har hele tiden vært basert på daglig leders og styrets ønske om at A skulle fortsette. A har også fått gode tilbakemeldinger fra Helsedirektoratet og samarbeidende etater på de oppgavene han har utført.

A kan ikke se noen annen grunn til ikke å innstille ham, ikke intervju ham og ikke ansette ham enn alderen hans; 61 år. I tillegg er han gjort usynlig i ansettelsesprosessen. A planlegger å arbeide til han er 70 år. Oppgavene A har utført for styret har vært omfattende. På grunn av Bs usikre framtid, har A ikke tatt det for gitt at oppdragene ville vare. For å sikre sitt HMS-marked har A i perioder hatt arbeidsuker på 70 og 80 timer for å dekke Bs behov. Det er kjent for styret og de har derfor ingen grunn til å tro at han ikke ville gjøre en god jobb.

B avviser å ha handlet i strid med forbudet mot diskriminering på grunn av alder. Alder var ikke et kriterium på noe tidspunkt i prosessen.

Z spurte Y i forbindelse med utvelgelsen av kandidatene om A var en aktuell kandidat. Y svarte at han ikke anså ham som en aktuell kandidat ut fra de personlige egenskapene som var nødvendig for å kunne revitalisere B. Det ble lagt til at A var den best kvalifiserte når det gjaldt kunnskap om skadeforebygging, men at dette ikke nødvendigvis var en fordel i en revitaliseringsprosess.

A var til stede på styremøte den 31. oktober 2008, hvor to av kandidatene skulle møte styret. Han lanserte sitt kandidatur da Y var ute av møterommet. Før kandidatene skulle intervjues og etter at A hadde forlatt møtet, opplyste Y at A hadde søkt stillingen. I tillegg ble alle søknadene sendt rundt i styremøtet slik at styret hadde mulighet til å se om det var andre søkere de ønsket å kalle inn til intervju. Det var da mulig for styret å be om at A skulle intervjues, men det ble ikke gjort. I ettertid har det kommet fram at A direkte og indirekte via andre personer har forsøkt å påvirke medlemmer av styret om at han var den som burde blitt ansatt som daglig leder. Styret har i etterspillet av denne saken hatt en grundig diskusjon av prosessen, og ser at A kunne vært innkalt til intervju.

Revitalisering var et sentralt hensyn før undertegnelsen av avtalen mellom HOD og FNH. Denne avtalen sikret B finansieringen for perioden 2009-2013. Med begrepet har man ikke ment foryngelse. Begrepet innebærer at:

- Hvis B skal ha evne til å revitalisere seg til å bli den møteplassen og kraftsentrumet som er ønskelig, er man avhengig av en leder som jobber overordnet med å tilnærme seg utfordringene man står overfor.
- Skadeforebyggende arbeid må settes i fokus på en ny måte.
- Blikket må heves over dagens situasjon og det krever evnen til å være visjonær med hensyn til framtidig satsning.
- Gode evner til å bygge relasjoner og å være til stede og utnytte arenaen for samarbeid.
- Ny leder må være budbringer og få B fram i media.

- Dagens arbeidsform med en lederrolle som er ”eksperten” må forlates, det er ”brobyggeren” som skal lede B videre.

As personlige egenskaper er en viktig årsak til at han ikke var aktuell. Han er ikke den ”brobyggeren” som trengs i den kritiske revitaliseringsprosessen B står foran. A har ikke de nye ideene som er helt nødvendig i en slik prosess, men drar i stedet med seg ballasten fra tidligere tenkning om rollen til B.

NN, som ble ansatt, er født i 1957 og ble ansatt på bakgrunn av tilstrekkelig formell kompetanse, allsidig bakgrunn, et bredt kontaktnett og ut fra evner til relasjonsbygging og samarbeid.

Rettslig grunnlag

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 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.

Likestillings- og diskrimineringsombudet har kompetanse til å gi uttalelse om et forhold er i strid med arbeidsmiljøloven eller ikke, jf. diskrimineringsombudsloven § 3 tredje ledd, jf. § 1 andre ledd nr. 4.

Likestillings- og diskrimineringsombudets vurdering

Ombudet skal ta stilling til om B handlet i strid med arbeidsmiljøloven § 13-1 (1) ved tilsetting i stillingen som daglig leder. Ombudet vil først ta stilling til om det er grunn til å tro at det er lagt vekt på alder i tilsettingsprosessen. Det må foretas en konkret vurdering av om As påstand om diskriminering på grunn av alder støttes av sakens ytre omstendigheter.

For at bevisbyrden skal gå over på innklagede er det ikke nok med en påstand om diskriminering. Det må foreligge omstendigheter som gjør at det er grunn til å tro at det er alder og ikke andre omstendigheter som gjorde at A ikke ble innkalt til intervju, jf. Likestillings- og diskrimineringsnemndas sak 12/2008 hvor det uttales:

”Det forhold at A har hatt en svakere lønnsutvikling enn andre seniorrådgivere, og at han er 64 år gammel, er ikke i seg selv tilstrekkelig til at det foreligger diskriminering. Det må foreligge omstendigheter i saken som viser at det er alder og ikke andre forhold som er årsaken til den svakere lønnsutviklingen.”

A viser til at han har tatt oppdrag for B som privat næringsdrivende rådgiver siden 2002 og i følge ham selv utført mange av de oppgaver som ligger til den nyansatte daglige lederen. Påstanden er ikke imøtegått av styreleder. Styreleder peker på den annen side på at det ligger mer til stillingen enn kunnskap om skadeforebygging, og det er forskjell på å være innleid rådgiver og å lede B. A mener han aldri har fått negative tilbakemeldinger på arbeidet han har gjort for B. Han har arbeidet mye og tett sammen med daglig leder. A mener derfor det kun kan være alder som er årsak til at han ikke ble innkalt til intervju. Styrelederen vedgår at A kunne vært innkalt til intervju. Styrelederen erkjenner også at A er den som er best kvalifisert med hensyn til kunnskap om skadeforebygging, men mener han ikke innehar de personlige egenskapene som trengs i stillingen.

Det at A er bedre faglig kvalifisert med hensyn til skadeforebygging enn den som fikk stillingen, er ikke tilstrekkelig for at bevisbyrden skal gå over på den innklagede, jf. Likestillings- og diskrimineringsnemndas sak 9/2007 hvor det uttales:

”Selv om det etter dette kan argumenteres for at B var bedre kvalifisert ut fra en isolert vurdering av yrkeserfaring, er det etter omstendighetene ikke et forhold som alene kan snu bevisbyrden.”

Ombudet kan ikke se at det finnes ytterligere holdepunkter i sakens dokumenter som peker i retning av at alder har vært en del av vurderingen for hvorfor A ikke ble innkalt til intervju. Det er etter ombudets oppfatning påstand mot påstand med hensyn til begrunnelsen for hvorfor A ikke ble vurdert aktuell som daglig leder for B.

Ombudet finner på denne bakgrunn at det ikke er grunn til å tro at alder var en del av begrunnelsen. Ombudet konkluderer derfor med at B ikke har handlet i strid med arbeidsmiljøloven § 13-1 (1) i ansettelsesprosessen.

Konklusjon

Likestillings- og diskrimineringsombudet konkluderer med at B ikke har handlet i strid med arbeidsmiljøloven § 13-1 (1) ved tilsetting i stillingen som daglig leder.

Med vennlig hilsen

Beate Gangås
likestillings- og diskrimineringsombud

Vedlegg: Orientering om å bringe ombudets uttalelse inn for Likestillings- og diskrimineringsnemnda.

Kopi: B.

Saksbehandler: Cathrine Sørli.