



Likestillings- og
diskrimineringsombudet

Anonymisert versjon av saken

Likestillings- og diskrimineringsombudet mottok den 16. mai 2008 en klage fra Siviløkonomene på vegne av A.

A hevder å ha blitt forbigått på grunn av kjønn ved ansettelse som kontorleder i B, jf. likestillingsloven § 3 første ledd.

Likestillings- og diskrimineringsombudet har kommet til at B ikke handlet i strid med likestillingsloven § 3 første ledd da de ikke ansatte A i stillingen som kontorleder.

Likestillings- og diskrimineringsombudets uttalelse kan bringes inn for Likestillings- og diskrimineringsnemnda innen tre uker fra mottakelsen av denne uttalelsen.

A søkte stillingen og ble innkalt til intervju den 12. april 2008. Hun bor i Trondheim og på flyet fra Gardermoen, hvor intervjuet var blitt avholdt, kom hun i snakk med et hovedstyremedlem i B som skal ha uttalt følgende: *"Jeg kan garantere deg at du ikke får jobben på grunn av din alder og fare for at du blir gravid"*. Hun ble ikke ansatt i stillingen. Stillingen ble tilbudt C. A mente at hun var blitt utsatt for usaklig forskjellsbehandling. Hun fremmet derfor den 16. mai 2008 en klage til Likestillings- og diskrimineringsombudet via foreningen Siviløkonomene.

A er Master of Science fra D og har pedagogikk grunn- og mellomfag fra E. Før dette har hun tatt bachelor i økonomi og administrasjon ved F. Av arbeidserfaring etter avsluttet utdanning, har hun vært kontormedarbeider hos X via Y i Trondheim.

Når det gjelder søkeren som fikk jobben, har hverken A eller B vist til formelle kvalifikasjoner. B har imidlertid vist til at hun har inngående kunnskap om B som organisasjon, organiseringen av klubbens ulike ledd og klubbens rolle i Z. Det vises også til at hun har bred erfaring med egen hund og egen oppdrettsvirksomhet. Det framgår videre at hun har stor kompetanse i den praktiske gjennomføringen av B sitt arbeid.

Partenes argumenter

A mener at hun ikke ble tilbudt stillingen som kontorleder fordi hun er kvinne i en alder hvor det er vanlig å få barn. Hun viser i den sammenheng til utsagnet fra hovedstyremedlemmet om at hun ikke ville komme til å få jobben *"på grunn av din alder og fare for at du blir gravid"*.

A mener at hun var bedre kvalifisert til stillingen enn C, som fikk den. Hun viser til at hun selv har utdanning i og erfaring med regnskapsarbeid, noe vedkommende som fikk tilbud om stillingen, ikke hadde. For øvrig mener A at hun som fikk stillingen, hadde dårligere formell utdanning enn henne selv. Hun mener også at ansettelseskomiteen har lagt for lite vekt på hennes kvalifikasjoner ved vurderingen av søkerne. Hennes erfaring som hundeeier er også undervurdert. I tillegg framholder hun at den som ble ansatt, var hovedstyremedlem i foreningen. A mener derfor at det er grunn til å stille spørsmål ved om tilsetningsprosessen har vært objektiv.

B avviser at de har lagt vekt på kjønn, og mulighetene for at A kunne bli gravid i nær fremtid. Alder, kjønn eller mulig graviditet var i følge klubben ikke på noe tidspunkt et tema.

B gjør gjeldende at ansettelsen har skjedd på grunnlag av en vurdering av søkerens kvalifikasjoner. B gjør gjeldende at universitetsutdanning ikke nødvendigvis er en fordel når det gjelder den konkrete stillingen. Ansettelseskomiteen har vist til at A kunne synes å være overkvalifisert. Det fremgår av innstillingen at vedkommende som ble innstilt som nr. en var svakere kvalifisert, formelt sett, sammenliknet med A. Det avgjørende for B var Cs inngående kunnskaper om B som organisasjon, hvordan arbeidet er organisert i klubbens ulike ledd, og klubbens plass i Z system. Det fremgår videre av innstillingen at C blant annet fremsto som en person med stor arbeidskapasitet, sosial og serviceinnstilt. Til sammenlikning beskriver ansettelseskomiteen A som blant annet motivert og resultatorientert, med stor læringskapasitet, og serviceinnstilt. Ansettelseskomiteen mener at det kunne vært ønskelig med større kunnskap og mer erfaring om B som organisasjon. A ble ansatt som godt kvalifisert og ble innstilt som nr. to til stillingen.

B viser til at det utsagnet som skal ha falt på flyturen den 12. april 2008, kom fra en person som ikke hadde noe med ansettelsen å gjøre. Ansettelsen ble håndtert av et ansettelsesutvalg med tre medlemmer, og det var kun disse som hadde noe med ansettelsen å gjøre. Innstillingen ble først sendt ut til hovedstyrets medlemmer den 18. april 2008.

Rettslige utgangspunkter

Likestillingsloven § 4 annet ledd, jf. § 3 første ledd forbyr direkte og indirekte diskriminering av kvinner og menn. Forbudet gjelder også ved ansettelser. Med

direkte forskjellsbehandling menes blant annet *"handlinger som... setter en kvinne i en dårligere stilling enn hun ellers ville ha vært på grunn av graviditet eller fødsel"*.

Likestillingsloven gir et særlig sterkt vern mot diskriminering på grunn av graviditet eller fødsel, jf likestillingsloven § 3 annet ledd, nummer 2, første alternativ. Dersom en arbeidsgiver legger vekt på at en kvinne vil kunne bli gravid i fremtiden, så er imidlertid dette også et forhold som omfattes av det generelle forbudet mot diskriminering på grunn av kjønn.

Likestillingsloven gir et særlig sterkt vern mot diskriminering på grunn av graviditet eller fødsel, jf likestillingsloven § 3 annet ledd, nummer 2, første alternativ. Dersom en arbeidsgiver legger vekt på at en kvinne vil kunne bli gravid i fremtiden, så er imidlertid dette også et forhold som omfattes av det generelle forbudet mot diskriminering på grunn av kjønn.

Likestillingsloven fastslår at det i saker om diskriminering er delt bevisbyrde, jf likestillingsloven § 16. Dette betyr at den som hevder å være diskriminert, i utgangspunktet har bevisbyrden for at hun er diskriminert. Det er ikke krav om sannsynlighetsovervekt. Det er tilstrekkelig at det framlegges opplysninger som gir grunn til å tro at diskriminering har funnet sted, men det er ikke tilstrekkelig med en påstand om diskriminering. Dersom opplysningene i saken gir grunn til å tro at diskriminering har funnet sted, må den som beskyldes for diskriminering, bevise at diskriminering ikke har funnet sted.

Ombudets vurdering

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

A har reist spørsmål om mulig diskriminering på grunn av alder, jfr. utsagnet fra hovedstyremedlemmet. Ombudet forstår utsagnet slik at det med alder refereres til at hun sannsynligvis er i alder hvor sannsynligheten for å bli gravid, er stor. Ombudet har derfor kun drøftet denne saken i lys av forbudet mot diskriminering på grunn av kjønn, jfr likestillingsloven

Det første ombudet skal ta stilling til, er om det er grunn til å tro at det er lagt ulovlig vekt på kjønn ved ansettelsen av kontorleder.

A har påberopt seg to forhold som grunnlag for at diskriminering har skjedd. For det første har hun vist til et utsagn fra et av hovedstyremedlemmene i B om at hun garantert ikke ville bli ansatt på grunn av hennes alder og faren for at hun ville bli gravid. Dernest mener A at hun er bedre kvalifisert enn den som fikk stillingen.

Ombudet vil først drøfte om utsagnet fra hovedstyremedlemmet i seg selv gir grunn til å tro at det var lagt vekt på hennes kjønn ved ansettelsen.

Utsagnet om at A ikke ville få jobben på grunn av alder og graviditet, ble gitt av et hovedstyremedlem på flyet etter at intervjuet var blitt gjennomført.

B har opplyst, og dette legges også til grunn av ombudet, at medlemmet som kom med uttalelsen ikke deltok i ansettelseskomiteens beslutninger, og heller ikke var kjent med beslutningen om innstilling før etter at ansettelseskomiteen hadde avsluttet sitt arbeid. Etter ombudets vurdering gir derfor ikke utsagnet fra hovedstyremedlemmet i seg selv grunn til å tro at det ble lagt vekt på kjønn i ansettelsesprosessen.

Det neste ombudet skal ta stilling til, er om det er andre omstendigheter som gir grunn til å tro at kjønn er blitt vektlagt.

I privat næringsliv gjelder ikke det ulovfestede kvalifikasjonsprinsippet. Det betyr ikke at en privat arbeidsgiver helt kan se bort fra søkerens formelle kvalifikasjoner. Dersom en søker kan dokumentere bedre kvalifikasjoner enn den som ble ansatt, vil dette kunne være et moment som gir grunn til å tro at det er skjedd ulovlig forskjellsbehandling. A har fremlagt dokumentasjon for sine formelle kvalifikasjoner, og mener at hun åpenbart er bedre kvalifisert til stillingen enn C, som ble innstilt som nr. 1. Etter en sammenlikning av deres kvalifikasjoner, fremstår A som den best kvalifiserte, formelt sett.

Det at A formelt sett fremstår som bedre kvalifisert enn C, innebærer ikke nødvendigvis at A var den best egnede til stillingen. I vurderingen av hvem som er best egnet, vil også vurderinger av andre forhold, som praktisk erfaring og personlige egenskaper veie tungt.

B avviser at de har tillagt As kvalifikasjoner for lite vekt. De har tvert i mot anført at de anså A som overkvalifisert til stillingen når det gjelder formelle kvalifikasjoner. De har påpekt at man til denne stillingen ikke nødvendigvis ønsket en person med høyere utdanning. Utlysningen bærer heller ikke preg av at man ønsket en person med høyere utdanning.

Når det gjelder Bs øvrige vurderinger av hvem av søkerne som måtte anses best egnet for stillingen, vil det i stor grad være basert på skjønnsmessige kriterier som ombudet vanskelig kan overprøve. B har for eksempel trukket fra betydningen av erfaring med hundehold, oppdrett og organisasjonserfaring. Etter deres vurdering var C den som pekte seg ut som den best kvalifiserte på disse områdene. Dette er forhold som ombudet ikke kan ta stilling til. Etter ombudets vurdering fremstår derfor Bs vurderinger av søkerens samlede kvalifikasjoner som rimelige og balanserte.

Ombudet vil avslutningsvis understreke at A ble innstilt som nr to til stillingen. Dette viser at B vurderte A som en godt kvalifisert kandidat. Etter ombudets oppfatning gir Bs innstilling en klar indikasjon på at de ikke la vekt på at A var i en alder hvor det var stor sannsynlighet for at hun ville bli gravid i nær fremtid.

Konklusjon

B handlet ikke i strid med likestillingsloven § 3 da de ikke ansatte A som kontorleder.

Med vennlig hilsen

Marte Bauge
førstekonsulent