



Likestillings- og
diskrimineringsombudet

Anonymisert versjon av uttalelse i sak 07/1084

Likestillings- og diskrimineringsombudet viser til henvendelse av 28. juni 2007 fra A.

A mener han er forbigått til rekrutteringsstilling som stipendiat ved Høyskolen på grunn av etnisitet og alder.

Likestillings- og diskrimineringsombudet har konkludert med at Høyskolen ikke har brutt forbudet mot direkte eller indirekte diskriminering på grunn av etnisitet eller alder, jf diskrimineringsloven § 4 og arbeidsmiljøloven § 13-1 i tilsetningsprosessen til den aktuelle stipendiatstillingen.

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

BEGRUNNELSEN FOR OMBUDETS UTTALELSE

Sakens bakgrunn

Likestillings- og diskrimineringsombudet bygger på partenes skriftlige redegjørelser i fremstillingen av sakens bakgrunn.

A henvendte seg til ombudet 28. juni 2007. Han mente seg forbigått til rekrutteringsstilling som stipendiat ved Høyskolen.

A søkte 19. oktober 2006 på Høyskolens utlyste rekrutteringsstilling som stipendiat innenfor området rus- og avhengighetsproblematikk med søknadsfrist 31. oktober 2006. I utlysningsteksten ble det stilt krav om sosialfaglig eller samfunnsvitenskapelig utdanningsbakgrunn på masternivå. Det står i utlysningsteksten at prosjektet skal føre frem til doktorgrad. Det er derfor også stilt krav om doktorgradstilknytning. Videre står det i stillingsomtalen at de to forskningsfeltene som peker seg ut som spesielt aktuelle for prosjektet er *"Meistring av rusproblem"* og *"Ungdom og rus"*. Det følger videre av utlysningsteksten at det skal søkes på grunnlag av en prosjektskisse og en fremdriftsplan. Det er satt som forutsetning at stipendiaten som blir tilsatt innen en avtalt tidsfrist, skal bli tatt opp på et aktuelt doktorgradsprogram. Stipendiatet er tidsavgrenset til fire år, og det følger 25 % undervisningsplikt med stillingen.

En fagkomité ved Høyskolen innstilte tre av søkerne til stillingen. Professor ved Høyskolen, D, informerte A pr. telefon i januar 2007 at fagkomiteen hadde kommet med følgende innstilling:

- 1) A
- 2) B
- 3) C

Av de tre søkerne som ble innstilt av fagkomiteen, ble to av søkerne, A og B, innkalt til intervju av Avdeling for samfunnsfag og Institutt for sosialfag (instituttet) 14. februar 2007. Instituttet fant det unødvendig å innkalle C til intervju, fordi de kjente til hans faglige kvalifikasjoner. Etter intervjuene sendte instituttet sin innstilling til tilsetningsutvalget ved Høyskolen. Tilsetningsutvalget kom deretter med endelig innstilling til stipendiatstillingen:

- 1) B
- 2) C

A hevder han er forbigått til stipendiatstillingen på grunn av etnisitet *og eventuelt alder* i ansettelsesprosessen fordi han mener han er best kvalifisert til stillingen. A mener dette underbygges av fagkomiteens innstilling som innstilte ham som nummer én. Han mener Høyskolen ikke har anledning til å overprøve fagkomiteens innstilling, eller at den i alle fall må veie tyngst.

A har videre fremholdt at han har pedagogikkutdanning og derfor oppfyller kravene til undervisningsplikten som følger med stipendiatstillingen.

A opplyser at han ikke hadde noe negativt inntrykk etter intervjuet i Volda. Han hevder videre det under intervjuet med ham ble sagt at intervjuet bare var en formalitet, og at avgjørelsen allerede var tatt. Han oppfattet dette som om Høyskolen ville respektere fagkomiteens innstilling. A opplyser også at han i telefonsamtalen med professor D fikk beskjed om at han *"måtte huske"* at han nå hadde arbeidssted i X.

Med hensyn til motivasjon for stillingen, mener A at han gjennom anstrengelser i forbindelse med søknadsprosessen, herunder reiser til og fra sitt hjemsted i Y og nesten daglig telefonisk kontakt med professor D, har vist at han er motivert for stillingen.

A hevder han er diskriminert grunnet alder fordi Høyskolen i sin redegjørelse har uttalt at *"[...] det er eit sentralt formål med slike stipend å rekruttere yngre, dyktige fagfolk [...]"*, til tross for at denne aldersspesifiseringen ikke er nevnt i utlysningsteksten. A hevder han er diskriminert fordi den ene av de to innstilte er yngre enn ham, og at hun er innstilt på bekostning av ham.

Høyskolen avviser at de har opptrådt diskriminerende i ansettelsesprosessen til ny rekrutteringsstilling. Høyskolen hevder ansettelsen av ny stipendiat ble gjort ut fra rent faglige vurderinger. Høyskolen uttaler at det for instituttet ville vært en styrke for fagmiljøet der hvis en søker med annen bakgrunn enn etnisk norsk var den best kvalifiserte for stillingen.

Høyskolen mener et avgjørende punkt i saken er ansettelsesprosedyren for faglige stillinger ved høyskoler og universiteter. Høyskolen opplyser at den faglige komiteens konklusjoner i denne type ansettelsessaker er å anse som et råd i ansettelsesprosessen. Det fremgår av fagkomiteens innstilling at det er dennes oppgave å legge sterkest vekt på søkerens vitenskapelige arbeider. Etter en innstilling fra fagkomiteen er det vanlig praksis at instituttet innkaller til intervju. Instituttet sender deretter sin innstilling, basert på fagkomiteens innstilling og inntrykk etter intervju, til tilsettingsrådet ved Høyskolen. Tilsettingsrådet er ansvarlige for, etter en samlet vurdering, å komme med en konklusjon. Høyskolen presiserer at det ikke er slik at det er fagkomiteens innstilling alene som er avgjørende ved denne type ansettelser.

Høyskolen opplyser at normalordningen ved instituttet er å innkalle til intervju ved ansettelser i faglige stillinger. Høyskolen skriver videre at det i denne saken var flere grunner til at instituttet innkalte A og B til intervju. En av grunnene var at den ene søkeren, A, hadde en ikke-norsk etnisk bakgrunn. En annen grunn var at Høyskolen oppfattet innstillingen til fagkomiteen slik at de tre innstilte søkerne var relativt likt vurdert. Den tredje innstilte søkeren, C, hadde på søknadstidspunktet en 20 % stilling

ved instituttet. Ledelsen ved instituttet hadde derfor allerede et inntrykk av hans faglige kvalifikasjoner, og innkalte ham derfor ikke til intervju.

Høgskolen hevder formålet med intervjuene var å avklare de ulike sidene ved søkerens faglige kvalifikasjoner og motivasjon for rekrutteringsstillingen. Instituttet opplyser at man la vekt på følgende tre forhold i sin samlede vurdering av de innstilte søkerne:

- 1) *I kor stor grad søkjarane har ei god fagleg innretting mot feltet rus- og avhengighetsproblematikk.*
- 2) *Kor sannsynleg det er at søkjaren raskt kan ha ferdig ein søknad og bli oppteken til doktorgradsstudier ved eit universitet.*
- 3) *I kva grad tilsettinga kan sikre rekruttering til Høgskulen på lenger sikt.*

Høgskolen opplyser at instituttet gjennom intervjuene avklarte et relativt klart skille mellom B og A. Høgskolen opplyser at B hadde "*... klart meir erfaring i ungdomsfeltet og norsk rusforskning om ungdom*" videre uttales det: "*[h]ennar prosjektnotat er og langt meir utvikla i retning av ein ferdig prosjektsøknad enn den skissa som er presentert av A.*" Høgskolen opplyser også at "*det vil vere ein relativt lang veg å gå å utvikle A si skisse slik at den kan ligge til grunn for opptak på doktorgradsstudier på det aktuelle fagområdet på eit norsk universitet.*" Høgskolen oppgir at intervjuet også dokumenterte As manglende kunnskap om norsk rusforskning.

Når det gjelder den tredje søkeren, C, uttaler Høgskolen at de, ut fra Cs søknad og deres erfaring med ham, er overbevist om at "*hans erfaringer og faglege grunnlag er sterkare i forhold til å utvikle og gjennomføre eit doktorgradsprosjekt på dette feltet.*"

De som deltok på intervjuene var, på bakgrunn av fagkomiteens innstilling og intervjuene, enige om at A ikke var aktuell for stillingen.

Når det gjelder telefonsamtalen mellom professor D og A, så skriver Høgskolen at D mente innholdet i samtalen som informasjon, ikke en forhåndsvurdering av hvorvidt A ville få stillingen.

Diskrimineringslovgivningen

Likestillings- og diskrimineringsombudet håndhever diskrimineringsloven, som i § 4 første ledd forbyr forskjellsbehandling på grunn av etnisitet, nasjonal opprinnelse mv. Både direkte og indirekte diskriminering er forbudt. Denne saken reiser spørsmål om direkte diskriminering. Med direkte diskriminering menes handlinger som har som formål eller virkning at personer på grunn av blant annet etnisitet eller nasjonal opprinnelse blir behandlet dårligere enn andre i tilsvarende situasjon.

Diskrimineringsloven har en bestemmelse om delt bevisbyrde. Dette betyr at hvis det foreligger opplysninger som gir grunn til å tro at det har skjedd forskjellsbehandling i en ansettelsesprosess, er det arbeidsgiver som har bevisbyrden for at slik forskjellsbehandling ikke har skjedd, jf. diskrimineringsloven § 10. Det er tilstrekkelig at den som opplever seg diskriminert fremlegger opplysninger som gir grunn til å tro at diskriminering har skjedd, men det er ikke tilstrekkelig med en påstand om diskriminering.

Likestillings- og diskrimineringsombudet håndhever også diskrimineringskapittelet i arbeidsmiljøloven. På lik linje med diskrimineringsloven, oppstiller arbeidsmiljøloven § 13-1 et forbud mot både direkte og indirekte diskriminering blant annet grunnet alder i arbeidslivet. Diskrimineringsforbudet gjelder alle sider ved arbeidsforholdet, jf § 13-2. Også arbeidsmiljøloven har en bestemmelse om delt bevisbyrde, jf. arbeidsmiljøloven § 13-8.

Likestillings- og diskrimineringsombudets vurdering

Ombudet kan ikke oppheve eller endre vedtak truffet av andre forvaltningsorganer. Det samme gjelder Likestillings- og diskrimineringsnemnda, jf. diskrimineringsombudsloven § 9. Ansettelser i stat og kommune regnes som enkeltvedtak som ombudet og nemnda ikke kan overprøve. Det følger imidlertid av diskrimineringsombudsloven § 3 tredje ledd at ombudet kan gi uttalelse om et forhold er i strid med diskrimineringsloven og arbeidsmiljøloven kapittel 13.

Likestillings- og diskrimineringsombudet vil først ta stilling til om det er grunn til å tro at A er utsatt for diskriminering på grunn av alder i strid med arbeidsmiljøloven § 13-1, jf. § 13-8.

A har fremholdt at innstilte nummer to, B, er foretrukket fremfor ham fordi hun er yngre enn ham. Han mener dette fremgår av Høyskolens redegjørelse til ombudet, der man har uttalt at "*[...] det er eit sentralt formål med slike stipend å rekruttere yngre, dyktige fagfolk [...]*". B og C, de to innstilte søkerne, var på søknadstidspunktet henholdsvis 26 og 54 år. A var 46 år. For at bevisbyrden skal gå over på Høyskolen, må det foreligge grunn til å tro at diskriminering har skjedd, jf. arbeidsmiljøloven § 13-8. Det er ikke nok at B, som har blitt tilbudt en stilling, er yngre enn A, jf. Likestillings- og diskrimineringsnemnda sak 26/2006. Ombudet finner ikke at A har fremlagt tilstrekkelige opplysninger som gir grunn til å tro at det har skjedd forskjellsbehandling grunnet alder i ansettelsesprosessen. Dette underbygges av Høyskolens endelige innstilling i tilsettingssaken, idet den ene av de innstilte er åtte år eldre enn A. Ombudet mener etter dette at det ikke er grunn til å tro at A har blitt diskriminert på grunn av alder i tilsettingssaken ved Høyskolen, og dette vil derfor ikke bli drøftet videre i det følgende.

Ombudet vil likevel gjøre Høyskolen oppmerksom på at en eventuell rekruttering som utelater eldre søkere, kan være i strid arbeidsmiljølovens diskrimineringsforbud grunnet alder, jf. § 13-1. Forskjellsbehandling på grunn av alder kan i særlige tilfeller

være tillatt, jf. arbeidsmiljøloven § 13-3 annet ledd. Dette beror imidlertid på en konkret vurdering. En uttalt, generell målsetting om å ansette yngre fagfolk vil kunne stride mot diskrimineringsforbudets formål om at stillinger skal være åpne for alle, uavhengig av alder.

Likestillings- og diskrimineringsombudet vil etter dette vurdere om det er grunn til å tro at A er forbigått på grunn av *etnisitet* i ansettelsesprosessen til stipendiatstilling ved Høyskolen, jf. diskrimineringsloven § 4 andre ledd, jf. § 10.

Av de tre søkerne som ble innstilt av fagkomiteen og som var med videre i ansettelsesprosessen til stipendiatstillingen, er det bare A som ikke har norsk etnisk bakgrunn. Dette er ikke i seg selv nok til at bevisbyrden går over på Høyskolen. Påstanden må støttes av hendelsesforløpet eller andre opplysninger i saken, jf. Likestillings- og diskrimineringsnemndas sak 26/2006. A ble av fagkomiteen ved Høyskolen vurdert som nummer én blant fire søkere. Fagkomiteen uttalte i sin innstilling at den har lagt sterkest vekt på de vitenskapelige arbeidene. I tilsettingsrådets endelige ansettelsesvedtak ble bare to av fagkomiteens kandidater innstilt til stillingen. A var ikke blant disse. Ombudet mener at det i en ansettelsesprosess der en kandidat er innstilt som nummer én på bakgrunn av vitenskapelige arbeider, og deretter ikke blir innstilt overhodet, gir grunn til å tro at det har skjedd en forbigåelse i ansettelsesprosessen. Kravet om "grunn til å tro" skal ikke tolkes strengt. Ombudet mener derfor disse forholdene sett i sammenheng gir grunn til å tro at A kan være diskriminert grunnet *etnisitet* i ansettelsesprosessen ved Høyskolen. Det blir etter dette Høyskolen som må sannsynliggjøre at slik diskriminering ikke har skjedd, jf. diskrimineringsloven § 10.

Ved ansettelser i det offentlige gjelder det ulovfestede kvalifikasjonsprinsippet. Det betyr at arbeidsgiver skal ansette den av søkerne som anses best kvalifisert for stillingen. Utgangspunktet for vurderingen er søkerens kvalifikasjoner sett opp mot kravene som stilles i stillingsutlysningen. Søkerens personlige egnethet for stillingen vil være et sentralt vurderingstema, da særlig ut fra inntrykk arbeidsgiver får gjennom den skriftlige søknaden, intervjuer og eventuell annen kontakt med søkerne i ansettelsesprosessen.

Ombudet vil først ta stilling til om A er bedre kvalifisert til stillingen enn B og C. Dersom det er anført fra Høyskolen at A ikke var best kvalifisert, må ombudet vurdere om hans *etnisitet* kan ha innvirket på kvalifikasjonsvurderingen av ham. Hvis ombudet kommer til at A ikke kan anses som den best kvalifiserte av søkerne, er det ikke grunnlag for å si at han er blitt forbigått ved ansettelsen. Det vil da være et spørsmål om hans *etnisitet* er blitt vektlagt negativt, uten at det har fått konsekvenser for ansettelsen.

Ombudet understreker at arbeidsgivers vurdering av de faglige kvalifikasjonene, herunder tilknytningen til fagfeltet og vurderingen av søknadsskisser, til søkerne i ansettelsessaker er vurderinger ombudet ikke har kompetanse til å overprøve.

Ombudets rolle er derfor å vurdere om det er tatt usaklige hensyn - i dette tilfellet om det er lagt vekt på forhold som er i strid med diskrimineringsloven § 4.

Høgskolen opplyser at praksis ved instituttet er å innkalle søkere til faglige stillinger til intervju. Instituttet sender deretter sin innstilling, basert på fagkomiteen innstilling og inntrykk etter intervju, til tilsettingsrådet ved høgskolen. Tilsettingsrådet skal komme med en konklusjon etter en samlet vurdering.

Ombudet forstår det slik at Høgskolen benytter seg av fagkomiteens innstilling når søkerens faglige kvalifikasjoner skal vurderes. I tillegg baserer man seg på inntrykket søkerne gir i intervju, samt eventuell kjennskap man har til de aktuelle søkerne. Fagkomiteens innstilling må derfor anses som rådgivende i ansettelsesprosessen.

Det går også frem av lov om universiteter og høyskoler av 1. april 2005 nr. 15 (universitetsloven) at ansettelsesorgan ved universiteter og høyskoler har anledning til å innkalle søkere til forskerstillinger til intervju. I universitetsloven § 6-3 (3) står det:

Ansettelse i undervisnings- og forskerstillinger skjer på grunnlag av innstilling. Innstilling skjer ut fra sakkyndig bedømmelse etter den stillingsbeskrivelse som er gitt i utlysning og betenkning. Ansettelsesorganet kan avgjøre at det i tillegg skal gjennomføres intervju, prøveforelesninger eller andre prøver. Ansettelsesorganet kan i særskilte tilfeller bestemme at kravet om sakkyndig bedømmelse kan fravikes for undervisnings- og forskerstillinger som ikke er førstestillinger eller professorstillinger. Når det foretas sakkyndig bedømmelse, skal begge kjønn være representert blant de sakkyndige. Det skal legges vekt på likestillingshensyn ved ansettelse. I stillinger hvor det stilles krav om pedagogiske kvalifikasjoner, skal det foretas en særskilt vurdering av om søkerne oppfyller disse. Styret gir nærmere regler om bedømmelsen, jf. likevel sjette ledd.

Ombudet legger derfor til grunn at Høgskolen har full adgang til å vektlegge intervju i tillegg til innstillingen fra fagkomiteen i ansettelsesprosessen.

Fagkomiteen innstilte tre av fire søkere til stillingen. Alle søkerne fylte kravene til formell utdanning. Det går frem av fagkomiteens samlede vurdering av søkerne at C, A og B vurderes relativt likt. Fagkomiteen skriver i innstillingen at det er dens oppgave å legge sterkest vekt på de vitenskapelige arbeidene søkerne har levert med søknadene, og at A innstilles som nummer én på bakgrunn av de formelle kriteriene til stillingen. Det er ubestridt at A, på grunnlag av innlevert vitenskapelig arbeid, er innstilt som nummer én. Som nevnt ovenfor, legger ombudet til grunn at ved ansettelser i fagstillinger ved Høgskolen er ikke fagkomiteens innstilling avgjørende.

Høgskolen har i sin redegjørelse skrevet at intervjuene skulle avklare ulike sider ved de innstilte søkerens faglige kvalifikasjoner, og at man la vekt på tre forhold da den endelige vurderingen av de tre innstilte søkerne skulle tas. I forhold til B, innstilte nummer én, har instituttet vurdert hennes prosjektnotat som *"langt meir utvikla i retning av ein ferdig prosjektsøknad enn den skissa som er presentert av A"*.

Instituttet påpeker videre at *"C sine erfaringer og faglege grunnlag er sterkere i forhold til å utvikle og gjennomføre eit doktorgradsprosjekt på dette feltet"*.

Ombudet finner at disse vurderingene er saklige.

A har fremholdt at han er den eneste av de innstilte søkerne som har formell pedagogisk utdanning. Det går frem av utlysningsteksten at stillingen krever 25 % undervisningsplikt. Utlysningsteksten stiller imidlertid ikke krav om formell lærerkompetanse. Ombudet kan derfor ikke se at Høyskolen skulle være forpliktet til å tillegge slik kompetanse avgjørende betydning. Fagkomiteen har i sin innstilling vurdert alle søkeres pedagogiske kvalifikasjoner i form av både formell utdanning og pedagogisk erfaring. Ombudet ser på bakgrunn av dette ikke grunn til å vektlegge den formelle pedagogiske utdanningen ytterligere.

Når det gjelder telefonsamtalen mellom A og D, går det frem av dokumentene at partene har ulik oppfatning av meningsinnholdet i denne. LDO kan ikke ta stilling til dette, så lenge partenes påstander ikke underbygges av andre opplysninger. Ombudet kan derfor ikke vektlegge denne i vurderingen av saken.

Partene har ulik oppfatning av hva som ble sagt under intervjuet. Skriftlig referat foreligger ikke. LDO kan ikke ta stilling til om det var slik at A ble lovet at intervjuet var ment som en formalitet. Ombudet legger uansett til grunn at det bare er tilsetningsrådet som formelt kan vedta en endelig innstilling.

Ombudet vil overfor Høyskolen påpeke viktigheten av dokumentasjon i ansettelsessaker. Dette gjør seg spesielt gjeldende der ansettelsesprosessen foregår i flere instanser, og der det er forskjell mellom innstillingene til de ulike instansene. Ved at man har referater og annen dokumentasjon har man mulighet til å rydde opp i misforståelser og uklarheter. I tillegg kan det dokumenteres hva som er grunnlaget for de vedtak som fattes. Etter ombudets mening er det uheldig at det ikke foreligger referat fra intervjuene i denne saken.

As påstander om at han er forbigått i ansettelsesprosessen er først og fremst knyttet til at han av fagkomiteen ble innstilt som nummer én på bakgrunn av innsendte vitenskapelige arbeider. Ombudet mener As påstand om å ha blitt forbigått bunner i at han ikke har vært kjent med den særskilte ansettelsesprosedyren for ansettelse til faglige stillinger ved universiteter og høyskoler. Ombudet mener Høyskolen gjennom sine redegjørelser har sannsynliggjort at det var vurderingene av As kvalifikasjoner, og ikke hans etnisitet som var avgjørende i ansettelsessaken.

Etter en totalvurdering har ombudet kommet til at A ikke fremstår som den best kvalifiserte til stillingen som stipendiat ved Høyskolen. A kan dermed ikke sies å ha blitt forbigått ved ansettelsen til stipendiatstillingen. Ombudet kan heller ikke se at hans etnisitet har vært vektlagt negativt på annen måte under ansettelsesprosessen.

Likestillings- og diskrimineringsombudet legger etter dette til grunn at A ikke har blitt diskriminert grunnet etnisitet i ansettelsessaken.

Konklusjon:

Høyskolen har ikke handlet i strid med diskrimineringsloven § 4 første ledd eller arbeidsmiljøloven § 13-1 første ledd ved ikke å ansette A til stillingen som stipendiat ved Høyskolen.

Med vennlig hilsen

Beate Gangås
Likestillings- og diskrimineringsombud

Kopi: Høyskolen

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

Saksbehandler: Rannveig Sørskaar