

Ikke forbigått til stilling på grunn av etnisk bakgrunn

Lovgrunnlag: diskrimineringsloven § 4

Dato for uttalelse: 26. april 2012

Saksnr: 10/1460

X hevder Universitetet i Y har diskriminert ham på grunn av etnisk bakgrunn da han ikke ble innstilt og tilsatt i stillingen som forskningsdirektør.

Ombudet konkluderte med at Universitetet i Y ikke handlet i strid med diskrimineringsloven § 4 ved tilsettingen. Saken ble påklaget til Likestillings- og diskrimineringsnemnda som opprettholdt ombudets konklusjon. Nemnda kom i likhet med ombudet til at det var sannsynliggjort at det var andre grunner enn etnisitet, som lederegenskaper og personlig egnethet, som var årsaken til at klager ikke fikk stillingen. Se nemndas uttalelse 26/2012 www.diskrimineringsnemnda.no.

OMBUDETS UTTALELSE

Sakens bakgrunn

Fremstillingen av sakens bakgrunn bygger på partenes fremstilling av saken.

X henvendte seg første gang til ombudet i august 2010 og bekreftet at han ønsket å opprette klagesak 10. november 2010. X mener seg forbigått ved tilsetting av forskningsdirektør ved Universitetet i Y. Stillingen ble utlyst med søknadsfrist 3. november 2009.

I utlysningsteksten sies det følgende om kvalifikasjoner:

«Søkere bør ha utdanning på doktorgradsnivå. Det kreves relevant ledererfaring og god kjennskap til universitetssystemet. Solid administrativ erfaring, fortrinnsvis fra forskningsadministrasjon, vil bli tillagt vekt. Det vil bli lagt stor vekt på personlig egnethet, herunder samarbeidsevner, stor arbeidskapasitet, analytiske ferdigheter og gode kommunikative evner. Søkere må beherske begge de norske målformene og ha gode engelskkunnskaper. Det

er nødvendig med god og presis skriftlig og muntlig fremstillingsevne.»

X var på søknadstidspunktet ansatt som professor ved institutt for naturvitenskapelige fag ved Universitet Y. Han var en av søkerne som ble innkalt til intervju, men han ble ikke innstilt.

Universitetsstyret var tilsettende myndighet, mens et partssammensatt utvalg utarbeidet innstillingen.

Av innstillingen fremgår følgende om klager X: *«X har erfaring fra prosjektledelse, men ikke relevant ledererfaring som er et krav i utlysningsteksten. Videre mangler han solid administrativ erfaring.»*

Videre heter det at: *«Hans nettverk innen uh-sektoren synes begrenset og primært å være av faglig karakter. Hans begrensede administrative erfaring og ledererfaring kom fram i intervjusituasjonen.»*

I etterkant av tilsettingen kontaktet X sin arbeidstakerorganisasjon fordi han mente seg forbigått til stillingen. Organisasjonens advokat snakket i den anledning med tillitsvalgt som deltok i tilsettingsprosessen. Via advokaten fikk X høre at det hadde blitt vist til at X kommer fra Land D, hvor man har en hierarkisk lederstil, og ikke en demokratisk lederstil som i Norge.

Advokaten har i ettertid bekreftet dette i e-post til X av 2. desember 2010:

”I forbindelse med saken snakket jeg 21. desember 2009 med B, som satt i intervjupanelet ved tilsettingen av denne stillingen. Jeg baserer meg i det følgende på notater fra samtalen og hukommelsen. B fortalte at du ikke ble vurdert som aktuell for stillingen eller andre lederstillinger, som følge av personlig egnethet. Det ble vurdert at

den fremmedkulturelle bakgrunnen kommer frem ved at du har en hierarkisk forståelse av lederskap. Det ble uttrykt ved at din holdning skal ha vært at en "sjef er sjef" og at du ved din utøvelse av lederskap ikke viste vilje til kompromiss. Det ble også vist til at stillingen innebar samarbeid med C, og at uoverensstemmelser mellom dere skulle være til hinder for at du kunne arbeide i stillingen som Forskningsdirektør. Det ble vel da siktet til at du varslet ledelsen om C's særbehandling av sin samboer, i hennes tilsetningsforhold ved Universitetet."

Universitetet i Y avviser at Xs bakgrunn fra land D på noen måte har vært tema i saken, se nedenfor.

Partenes syn på saken

X:

X mener han var bedre kvalifisert til stillingen som forskningsdirektør enn vedkommende som ble tilsatt. Han viser til at E hadde blitt post doc en måned tidligere, og mener han selv hadde mye mer kompetanse og erfaring enn henne. X viser blant annet til at han tiltrådte et fireårig åremål som studieleder ved Universitet Y 1. mars 2006 og at han gjennom dette tilsetningsforholdet har tilegnet seg betydelig ledererfaring og administrativ erfaring.

X opplyser at han via advokaten fikk høre at direktøren hadde uttrykt overfor tillitsvalgt at X ikke passet som leder ved Universitet Y. Det ble vist til at X kommer fra Land D, hvor man har en hierarkisk lederstil, ikke en demokratisk lederstil som i Norge.

X viser videre til tidligere ansettelsesprosesser ved universitetet hvor han ikke ble tilsatt og mener han er utsatt for en systematisk forskjellsbehandling fra universitetets side.

Universitetet i Y:

Innstillingsutvalget på fem personer drøftet inngående rangeringen av de innstilte søkerne før de kom frem til en rangering. Det var full enighet om at X ikke var blant søkerne som var aktuell for innstilling. X ble ikke vurdert som kvalifisert etter kravene i utlysningsteksten, men ble innkalt til intervju ut fra en intern policy om alltid å innkalle interne søkere til lederstillinger.

E, som ble tilsatt i stillingen, har selv innvandrerbakgrunn. Heller ikke etnisk norske søkere med vitenskapelig bakgrunn med forskerutdanning nådde opp. Begrunnelsen var den samme som for X, nemlig mangler når det gjelder øvrige kvalifikasjoner.

I de senere årene har X søkt stilling som viserektor, to stillinger som dekan og en instituttlederstilling. I alle sakene var det ulike innstillingsutvalg med opp til 7 personer. I samtlige av disse tilsettingssakene har den enstemmige vurderingen vært at X ikke fyller kvalifikasjonskravene med noe varierende begrunnelse, men primært knyttet opp til lederkompetanse og personlige egenskaper.

Universitetet viser til at studielederstillingen var en faglig lederstilling med begrenset administrativt ansvar og oppgaver. Stillingen var ikke tillagt selvstendig økonomi, personal og HMS ansvar som er de mest krevende og omfattende administrative lederoppgavene. Når det gjelder stillingen som forskningsdirektør, er det ingen krav i stillingsutlysningen til vitenskapelig kompetanse eller forskningsproduksjon. Hvorvidt X har en høyere vitenskapelig kompetanse eller forskningsproduksjon enn andre søkere ligger utenfor kvalifikasjonskriteriene for stillingen. Xs erfaring fra stillingen som studieleder ble vurdert som nyttig, men med begrenset relevans.

Hans vitenskapelige kompetanse trekkes ikke i tvil, heller ikke at han som del av sin forskning har opparbeidet seg et internasjonalt nettverk med høyt kompetente fagfeller. Slike nettverk har erfaringsmessig lite relevans for forskningsstrategiske vurderinger og forskningsstrategiske forhold som er de arbeidsoppgaver en forskningsdirektør primært må forholde seg til.

Universitetet mener det fremstår som en motsetning at de skal ha diskriminert X på grunn av hans etnisitet ved tilsettingen som forskningsdirektør, men ikke den gang han ble ansatt som studieleder. Hans etniske bakgrunn var like godt kjent begge gangene, mens kunnskapen om hans lederkompetanse, kvalifikasjonskravene og søkerkonkurrentene var vesentlig forskjellige og årsaken til ulikt utfall.

Tillitsvalgt har i vedlegg til universitetets redegjørelse av 13. januar 2011 bekreftet at advokaten ringte ham i desember 2009. B bekrefter at ulike tilsettinger ved Universitet Y, herunder forskningsdirektørstillingen, var tema under samtalen. Han avviser imidlertid at han har sitert universitetsdirektøren på at X ikke passer som leder på grunn av sin etniske

opprinnelse. Han har aldri hørt direktøren uttale seg om X etniske opprinnelse i noen sammenheng.

Universitetet påpeker for øvrig at de har et bevisst forhold til mangfold blant ansatte og har et aktivt likestillings – og integreringsutvalg. Sammen med andre parter i regionen har de bidratt til å opprette et program, Global Future, for blant annet å kvalifisere personer med innvandrerbakgrunn til lederstillinger. På det fakultetet X tilhører er nær hver tredje vitenskapelig medarbeider ikke norsk statsborger.

Rettslig grunnlag

Ombudet kan gi uttalelse om et forhold er i strid med diskrimineringsloven eller ikke, jf. diskrimineringsombudsloven § 3 tredje ledd, jf. § 1 annet ledd nr. 2.

Diskrimineringsloven

Diskrimineringsloven forbyr forskjellsbehandling på grunn av etnisitet, nasjonal opprinnelse, avstamning, hudfarge, språk, religion eller livssyn, jf. loven § 4 første ledd.

Med direkte diskriminering menes at en handling eller unnlattelse har som formål eller virkning at personer eller foretak på grunnlag som nevnt over blir behandlet dårligere enn andre blir, er blitt eller ville blitt behandlet i en tilsvarende situasjon.

Forskjellsbehandling som er ”nødvendig for å oppnå et saklig formål, og som ikke er uforholdsmessig inngripende overfor den eller de som forskjellsbehandles”, jf. § 4 fjerde ledd, er tillatt.

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. diskrimineringsloven § 10.

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 Universitetet i Y (Universitet Y) handlet i strid med diskrimineringsloven § 4 da X ikke ble innstilt til stillingen som forskningsdirektør ved universitetet.

X har i klagesaksbehandlingen vist til det han mener er en systematisk forskjellsbehandling fra universitetets side over flere år. Det er tilsettingen som forskningsdirektør som har vært tema under behandlingen for ombudet og som blir behandlet i det følgende.

X mener hans utenlandske bakgrunn ble vektlagt da han ikke fikk stillingen som forskningsdirektør.

Spørsmålet er om det foreligger omstendigheter som gir grunn til å tro at Universitet Y la negativ vekt på Xs etniske bakgrunn i forbindelse med tilsettingen. For at det skal foreligge omstendigheter som gir grunn til å tro at det har funnet sted en direkte forskjellsbehandling i saken, må klagers påstand støttes av hendelsesforløpet og sakens ytre omstendigheter. Dette beror på en konkret vurdering. Klageren har i utgangspunktet bevisføringsrisikoen, jf. nemndas sak 26/2006.

Ved ansettelser i offentlig sektor gjelder det ulovfestede kvalifikasjonsprinsippet. Kvalifikasjonsprinsippet innebærer at den best kvalifiserte søkeren skal tilbys stillingen. Hvem som er best kvalifisert avgjøres på bakgrunn av en samlet vurdering av utdanning, yrkeserfaring og personlige egenskaper, holdt opp mot utlysningsteksten.

Av innstillingsdokumentet fremgår det at X ble vurdert slik at han manglet relevant ledererfaring og solid administrativ erfaring, og at disse manglene kom til uttrykk under intervjusituasjonen.

Ombudet har begrenset kompetanse til å overprøve denne typen skjønsmessige vurderinger som fremgår av innstillingsdokumentet. Skriftlige innstillingsdokumenter er etterprøvbare og tidsnære dokumentasjon.

Likestillings- og diskrimineringsnemnda har i sak 2/2008 jf. sak 21/2009 påpekt at en ansettelsesprosess der kompetansen til en søker med etnisk minoritetsbakgrunn er kommet fram på en vesentlig dårligere måte enn for de andre søkerne, kan generelt sett være tilstrekkelig til at bevisbyrden går over på arbeidsgiver. I Likestillings- og diskrimineringsnemndas sak 23/2009 har nemnda poengtert at *” Det avgjørende spørsmålet er om avveining av kandidatens kvalifikasjoner er å anse som en urimelig eller uforsvarlig kvalifikasjonsvurdering.”*

Ut fra innstillingsdokumentet fremstår det for ombudet som om Xs kvalifikasjoner og kvalifikasjonene til de tre først innstilte søkerne ble vurdert på en balansert og forsvarlig måte opp mot de ønskede kvalifikasjonene til stillingen. X har tilsvarende utdanning som de tre innstilte kandidatene. Han har også lang arbeidserfaring og kan vise til en omfattende forskningsproduksjon. Kravene i utlysningsteksten var imidlertid først og fremst knyttet til lederkompetanse og administrativ kompetanse, og i mindre grad til faglig og vitenskapelig kompetanse. Ombudet finner det sannsynliggjort at det er vurderingen av Xs lederkompetanse og personlige egnethet som gjorde at han ikke ble ansett aktuell til stillingen.

Det er likevel et spørsmål i saken om Xs utenlandske bakgrunn ble trukket inn i vurderingen av hans lederkompetanse. Advokaten opplyser at tillitsvalgt B overfor ham gjenga at arbeidsgiver mener Xs fremmedkulturelle bakgrunn kommer frem i Xs hierarkiske forståelse av lederskap.

Universitet Y bestrider imidlertid at Xs etnisitet og utenlandske bakgrunn har vært et tema verken i vurderingen av hans lederegenskaper eller på annen måte i tilsettingen. Dette er bekreftet av tillitsvalgt B.

På dette punktet står det altså påstand mot påstand, og ombudet kan ikke legge den ene versjonen til grunn som mer sannsynlig enn den andre.

Etter en helhetsvurdering finner ombudet det sannsynliggjort at det var en vurdering av Xs lederkompetanse, samt vurderinger av hans personlige egnethet, som gjorde at han ikke nådde opp ved tilsettingen. Ombudet kan ikke se at det for øvrig er holdepunkter i saken som gir grunn til å tro at hans etnisitet er negativt vektlagt.

På denne bakgrunn konkluderer ombudet med at Xs etniske bakgrunn ikke ble vektlagt i vurderingen av hvem som ble innstilt og tilbudt stillingen som forskningsdirektør.

Konklusjon

Universitetet i Y handlet ikke i strid med diskrimineringsloven § 4 da X ikke ble innstilt/tilsatt i stillingen som forskningsdirektør.