



Likestillings- og
diskrimineringsombudet

Vår ref.:

11/2288- 19

Dato:

01.08.2012

Uttalelse i klagesak - påstand om diskriminering på grunn av graviditet ved ansettelse

Sakens bakgrunn

Barneverntjenesten i en kommune lyste høsten 2011 ut en fast stilling og et vikariat som barnevernkonsulent med søknadsfrist 19. oktober 2011. Det var sju søkere til stillingene. X, Z og Y ble innkalt til intervju. X søkte kun den faste stillingen. Fordi vikariatet etter søknadstidspunktet ble gjort om til fast stilling, ble hun likevel vurdert til begge stillingene.

I utlysningsteksten sto det at barneverntjenesten ønsket seg en medarbeider:

- *med helse- og sosialfagleg høgskuleutdanning, helst barnevernspedagog eller sosionom*

- *som er ein kreativ og engasjert fagperson, helst med erfaring frå kommunalt barnevernsarbeid*
- *som kan arbeide effektivt og målretta, både sjølvstendig og i team*
- *som er god på kommunikasjon og samhandling*
- *med god skriftleg og munnleg framstillingsevne og IKT-kunnskap.*

Videre sto det i utlysningsteksten at i tillegg til formell utdanning og praksis ville det bli lagt vekt på personlege egenskaper og at en er skikket til stillingen.

Z ble tilbudt den faste stillingen som barnevernskonsulent. Z har bachelor i sosialt arbeid og seks måneders erfaring fra barneverntjenesten. I tillegg har hun relevant arbeidserfaring fra arbeid med barn som assistent, pedagog og pedagogisk leder i barnehage i to år.

Y ble tilbudt vikariatet som barnevernskonsulent som ble omgjort til fast stilling. Y har bachelor i barnevern, men ikke erfaring fra barneverntjenesten. Hun har videre et årsstudium i tverrkulturell forståelse og internasjonalt arbeid med sju måneders praksis fra Sør-Amerika. I tillegg har hun relevant arbeidserfaring fra arbeid med barn som assistent i barnehage i litt over ett år.

X ble innstilt som nummer to til begge stillingene, men fikk ikke tilbud om noen av dem. X har bachelor i sosialt arbeid og seks måneders erfaring fra barneverntjenesten i kommunen hvor hun fortsatt var ansatt på søknadstidspunktet. I tillegg har hun relevant arbeidserfaring fra spesialseksjonen og ungdomspsykiatrisk avdeling ved et sykehus der hun har jobbet i tre år.

Partenes syn på saken

X:

X hevder hun ble forbigått på grunn av graviditet til stillingene som barnevernskonsulent i kommunen.

X opplyser at hun jobbet i et seks måneders vikariat i barneverntjenesten i kommunen på søknadstidspunktet. Da det ble utlyst stillinger som barnevernskonsulent høsten 2011, ble X oppfordret til å søke av sin leder, noe hun gjorde. X fikk vite at hun var en sterk kandidat hvis ikke noen med mer erfaring søkte.

X skriver at hun utelukkende har fått gode skussmål i sitt vikariat som barnevernkonsulent i kommunen. Hun har også fått gode referanser fra sine tidligere arbeidsgivere. X opplyser videre at hun er uenig i måten Kommunen har vurdert hennes yrkeserfaring fra barne- og ungdomspsykiatri opp mot de to andre søkeres erfaring fra barnehage. X skriver at hun i sitt arbeid i spesialseksjonen og i ungdomspsykiatrisk avdeling ved et sykehus har hatt tett kontakt med barn og ungdom (8-12 år) med ulike problemer i tillegg til kontakt med deres pårørende. Hun mener denne arbeidserfaringen er mer rettet mot utdannelsen i sosialt arbeid og arbeidet i barneverntjenesten enn de andre søkeres erfaring. X mener derfor hun er bedre formelt kvalifisert enn de to som ble tilbudt stillingene.

Når hun likevel ikke ble tilbudt verken den faste stillingen eller stillingen utlyst som vikariat som barnevernkonsulent, mener X grunnen til dette må være at hun var gravid på søknadstidspunktet.

X har også reagert på at hun under intervjuet ble spurt om hun var organisert. Hennes leder har forklart at spørsmålet om organisasjonstilhørighet skal ha blitt stilt formelt sett etter intervjuet og ikke under intervjuet. X oppfattet det imidlertid ikke slik.

Kommunen:

Kommunen avviser Xs påstander om at hun har blitt forbigått til de aktuelle stillingene på grunn av graviditet.

Kommunen opplyser at den i ansettelsessaker har et tilsettingsutvalg der enhetsleder, personalsjef og to tillitsvalgte deltar. De tillitsvalgte kommer med en skriftlig innstilling, leder og personalsjef kommer med sin innstilling muntlig i møte som gjøres skriftlig i saken om vedtak i ansettelse.

Kommunen opplyser videre at den i en hver ansettelsesprosess knytter søkeres kvalifikasjoner opp mot kvalifikasjonskravene i utlysningsteksten. I tillegg blir det lagt vekt på inntrykket søkerne gjør på intervju, og det inntrykket de får av søkeres personlige egenskaper gjennom informasjon fra referanser.

I denne ansettelsessaken hadde alle de tre som ble innkalt til intervju tilsvarende formelle kvalifikasjoner og ingen hadde lang arbeidserfaring fra kommunalt barnevernsarbeid. Z og X hadde begge rundt seks måneders erfaring, Y hadde ingen slik erfaring. Ingen av søkerne hadde lang erfaring fra annet relevant arbeid.

X har relevant erfaring fra spesialseksjon og ungdomspsykiatrisk avdeling ved et sykehus. Kommunen opplyser at, i følge referansen fra Xs tidligere arbeidsgiver ved sykehuset var stillingsinnholdet i stor grad knyttet til rutiner og oppfølging av dagsplan, og ikke i stor grad av egne vurderinger og avgjørelser. Kommunen opplyser videre at Z og Ys erfaring fra barnehage, ble vurdert som relevant fordi arbeidet innebar nær kontakt med barn, herunder barn med særlige behov, oppfølging av pårørende og ansvarsgruppemøter.

Y har et års studie i tverrkulturell forståelse. Dette ble av kommunen vurdert som god og relevant erfaring som ville komme til nytte i barnevernsarbeidet i arbeid med barn og familier fra ulike kulturer.

Når det gjelder personlige egenskaper opplyser kommunen at den i sin vurdering tar utgangspunkt i egne erfaringer, intervjuer og referanser. Alle de tre søkerne gjorde i følge kommunen greie intervjuer. Z og Y fikk svært gode skussmål fra sine referanser når det gjaldt egenskaper som var fremhevet i utlysningsteksten. X fikk også gode skussmål, men ikke like klare og umiddelbare som de to andre.

Kommunen kjente til at X var gravid på søknadstidspunktet, men skriver at dette ikke var tema i deres vurdering i ansettelsesprosessen.

Til Xs anførsel om at hun ble stilt spørsmål om hun var organisert, skriver kommunen i sin redegjørelse at dette spørsmålet ikke ble stilt.

Rettslig grunnlag

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

Likestillingsloven

Likestillingsloven § 3 forbyr direkte og indirekte forskjellsbehandling av kvinner og menn.

Med direkte forskjellsbehandling menes handlinger som stiller kvinner og menn ulikt fordi de er av forskjellig kjønn, eller setter en kvinne i en dårligere stilling enn hun ellers ville ha vært på grunn av graviditet eller fødsel, eller setter en kvinne eller mann i en dårligere stilling enn vedkommende ellers ville ha vært på grunn av utnyttelse av permisjonsrettigheter som er forbeholdt det ene kjønn, jf. likestillingsloven § 3 annet ledd nr. 2. Adgangen til å gjøre unntak fra forbudet mot direkte diskriminering er svært begrenset. Vernet mot graviditetsdiskriminering i arbeidslivet er tilnærmet absolutt.

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. likestillingsloven § 16.

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 X ble forbigått til de to utlyste stillingene som barnevernskonsulent fordi hun var gravid. Spørsmålet ombudet må avgjøre er om X har blitt behandlet dårligere enn hun ville ha blitt behandlet i en tilsvarende situasjon dersom hun ikke var gravid.

Det første ombudet skal ta stilling til er om det er *grunn til å tro* at kommunen har vektlagt Xs graviditet i ansettelsesprosessen til stillingene som barnevernskonsulent. Hvis ombudet finner at det er grunn til å tro at Xs graviditet har hatt betydning for ansettelsene, må kommunen sannsynliggjøre at diskriminering ikke har skjedd, jf. likestillingsloven § 16.

De tre søkerne som ble innkalt til intervju har den samme formelle kompetansen, sosialfaglig høyskoleutdanning. Denne kompetansen er i samsvar med hva som ble krevet i utlysningsteksten. Z og X hadde videre begge seks måneders erfaring fra kommunalt barnevernsarbeid. Kommunalt barnevernsarbeid var en ønsket kvalifikasjon i utlysningsteksten.

X har redegjort for at hun i vikariatet som barnevernskonsulent i kommunen utelukkende har fått positive tilbakemeldinger på jobben hun har gjort. Hun ble også oppfordret til å søke stillingene av sin leder og fikk beskjed om at hun var en sterk kandidat såfremt de ikke fikk søkere med lengre erfaring enn henne. Kommunen har ikke imøtegått dette. Ombudet legger derfor til grunn at X har gjort en god jobb som barnevernskonsulent og at hun har god erfaring fra barneverntjenesten som var ønskelig til de utlyste stillingene. Hun kjenner også spesielt til barneverntjenesten i kommunen.

Ombudet mener det at X var kvalifisert til stillingene og at hun hadde relevant erfaring med gode skussmål fra barneverntjenesten i kommunen samt at X var gravid på søknadstidspunktet, er holdepunkter som gir grunn til å tro at Xs graviditet kan ha vært vektlagt i ansettelsesprosessen. At en jobbsøker har fungert i tilsvarende stilling på arbeidsplassen der ny ansettelse skjer uten å ha fått tilbakemeldinger om at arbeidsgiver har vært misfornøyd med jobben vedkommende har gjort, har tidligere vært holdepunkt for at det er grunn til å tro at graviditeten har blitt vektlagt (se Likestillings- og diskrimineringsnemndas saker 25/2006, 26/2006). Kommunen må dermed sannsynliggjøre at graviditet ikke er vektlagt i ansettelsesprosessen til stillingene som barnevernskonsulent.

Ombudet behandler videre de to stillingene hver for seg.

Fast stilling (stilling I):

X ble innstilt som nummer to til den faste stillingen (stilling I), Z ble innstilt som nummer én. Ut fra opplysningene i saken, fremstår det for ombudet som om Kommunen har foretatt en saklig og balansert vurdering av kandidatene. Z har, i tillegg til sosialfaglig høyskoleutdanning, erfaring fra barneverntjenesten i tillegg til at hun har erfaring fra barnehager, mye av tiden som pedagogisk leder i tillegg til at hun har svært gode referanser. Z fremstår for ombudet som den best kvalifiserte til stilling I som barnevernskonsulent. Kommunen har sannsynliggjort at graviditet ikke ble tillagt vekt i denne ansettelsesprosessen.

Ombudet har på denne bakgrunn kommet til at kommunen ikke har handlet i strid med likestillingsloven da X ikke ble tilbudt stilling I som barnevernskonsulent.

Fast stilling (stilling II):

Det neste ombudet skal ta stilling til er om kommunen har sannsynliggjort at Xs graviditet ikke er vektlagt i ansettelsesprosessen til stillingen som ble utlyst som vikariat, men ble gjort om til fast stilling (stilling II).

X ble innstilt som nummer to til stilling II, Y ble innstilt som nummer én. Y har ikke tilsvarende erfaring fra kommunalt barnevernsarbeid som X. Hun har sosialfaglig utdanning, et årsstudium i tverrkulturell forståelse, som kommunen har vurdert som relevant for stillingen. Ombudet ser at Ys tilleggskompetanse med tverrkulturelle studier kan være relevant for stillingen som barnevernskonsulent, men det er ikke opplistet som en ønsket kvalifikasjon i utlysningsteksten. Sett opp mot Xs erfaring fra barneverntjenesten, fremstår derfor ikke denne kompetanse som like relevant og i tråd med utlysningsteksten.

Videre har kommunen trukket frem Ys erfaring fra barnehage og Xs erfaring fra barne- og ungdomspsykiatri som relevant erfaring. I sin redegjørelse har kommunen skrevet at Ys erfaring fra arbeid i barnehage fremstår som mer relevant enn Xs erfaring med barn og unge fra spesialseksjon og ungdomspsykiatrisk avdeling ved et sykehus. Det fremgår av Ys cv at hun har vært assistent i barnehage i noe over ett år. X har i sin kommentar til kommunens redegjørelse redegjort for at hennes arbeid innebærer nærkontakt med barn, oppfølging av pårørende og ansvarsgruppemøter. Kommunen har ikke kommentert dette og det fremstår ut fra opplysningene som er gitt i saken, for ombudet som om Xs erfaringer ikke er vurdert opp mot Ys erfaring spesielt, men at barnehagearbeid som sådan er vurdert som mer relevant. Ombudet mener videre erfaring som henholdsvis assistent og pedagog ikke gir samme erfaring, noe kommunen ikke har redegjort for. Kommunens vurdering fremstår som en skjev vurdering av kompetanse for ombudet.

Kommunen har i redegjørelsen skrevet at de har lagt vesentlig vekt på de gode skussmålene både Y og Z fikk av sine referanser. Disse svarte godt til det som var nevnt i utlysningsteksten. X fikk imidlertid også gode skussmål. I tillegg legger ombudet til grunn at hun hadde fått gode tilbakemeldinger i barneverntjenesten. Slik ombudet ser det, må X uansett ha vært ansett som personlig egnet for stillingen fordi hun ble innstilt som nummer to til stilling I. Kommunen har i utlysningsteksten skrevet at det vil bli lagt vekt på personlige egenskaper. De personlige egenskapene som er opplistet i utlysningsteksten er av generell art og kan ikke gi selvstendig betydning utover det som ellers følger av det ulovfestede kvalifikasjonsprinsippet. Dette er i tråd med tidligere uttalelser fra Sivilombudsmannen (se sak 2009/378). Ombudet ser ikke at det i denne saken er redegjort for søkerens personlige egnethet på en slik måte at det er holdepunkter for å legge avgjørende vekt på dette.

X er innstilt som nummer to til stilling I, hun har ønsket formell kompetanse og erfaring, har fungert godt i stilling i samme barnevernstjeneste og hun har gode referanser. Ombudet mener kommunen i liten grad har redegjort for de konkrete vurderingene som ble gjort ansettelsesprosessen til stilling II. Dette særlig fordi X formelt har flere av de kvalifikasjonene sett opp mot kvalifikasjonskravene i utlysningsteksten. Slik saken er opplyst for ombudet, har ikke kommunen sannsynliggjort at den har ansatt den best kvalifiserte søkeren og at Xs graviditet ikke har blitt tillagt negativ vekt i ansettelsesprosessen til stilling II.

Ombudet finner at kommunen ikke har sannsynliggjort at Xs graviditet ikke har hatt innvirkning på innstillingen til stilling II som barnevernskonsulent i kommunen. Ombudet har på denne bakgrunn kommet til at kommunen har handlet i strid med likestillingsloven da X ikke ble tilbudt stilling II som barnevernskonsulent.

X ble stilt spørsmål om hun var organisert i eller i forbindelse med intervjuet. X har ikke redegjort for på hvilken måte dette eventuelt kan ha hatt innvirkning på ansettelsesprosessen og ombudet har derfor ikke holdepunkter for å si at det kan ha blitt vektlagt i ansettelsesprosessen. Ombudet vil likevel påpeke at det er uheldig at spørsmål som dette blir stilt i forbindelse med intervjuer uten noen begrunnelse for hvorfor og også at kommunen har valgt å ikke kommentere dette ytterligere i sin redegjørelse.

Konklusjon

Kommunen brøt ikke likestillingsloven § 3 annet ledd nr. 2 da X ikke ble innstilt som nummer én til stilling I som barnevernskonsulent i barneverntjenesten i kommunen.

Kommunen brøt likestillingsloven § 3 annet ledd nr. 2 da X ikke ble innstilt som nummer én til stilling II som barnevernskonsulent i barneverntjenesten i kommunen.

Likestillings- og diskrimineringsombudet har ikke kompetanse til å ilagge erstatnings- og/eller oppreisningsansvar. Spørsmål om erstatning og/eller oppreisning avgjøres av domstolene, jf. likestillingsloven § 9, jf. § 17.

Ombudet vil likevel oppfordre partene til å komme frem til en minnelig løsning i saken. Vi ber om tilbakemelding **innen 31. august 2012** om hvordan Kommunen foreslår å løse saken, dersom Kommunen velger ikke å bringe saken inn for Likestillings- og diskrimineringsnemnda.

Oslo, 01.08.2012

Sunniva Ørstavik

likestillings- og diskrimineringsombud