

Til rette vedkommende

Vår ref.

10/1342-14/SF-412, SF-512.1, SF-711, SF-822, SF-902//CAS

Anonymisert versjon av ombudets uttalelse av 14. februar 2011

Likestillings- og diskrimineringsombudet viser til klage av 28. juli 2010 fra A. Ombudet har kommet med uttalelse i saken i dag. Uttalelsen er lagt ved dette brevet.

A hevder at han er forbigått til stilling som førstekonsulent på grunn av kjønn i strid med likestillingsloven.

Likestillings- og diskrimineringsombudet har kommet fram til at B politidistrikt ikke handlet i strid med likestillingsloven § 4 andre ledd, jf. § 3 ved tilsetning i stilling som førstekonsulent.

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

Med vennlig hilsen

May Schwartz
seniorrådgiver

Cathrine Sørli
rådgiver

Vedlegg: 1. Likestillings- og diskrimineringsombudets uttalelse
 2. Orientering om at uttalelsen kan bringes inn for Likestillings- og
 diskrimineringsnemnda

Kopi: B politidistrikt

Saksbehandler: Cathrine Sørli

OMBUDETS UTTALELSE

Sakens bakgrunn

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

B politidistrikt, C lensmannsdistrikt lyste ledig et 100 % vikariat som førstekonsulent ved avdelingskontoret på D med søknadsfrist 7. juni 2010. Stillingen er organisert under sivil seksjon som har ca. 15 årsverk. Seksjonen ivaretar etatens arbeidsoppgaver innen følgende fagområder: betjening av ekspedisjon og telefonsentral, namssaker, gjeldsordning, sekretariat for forlikrådet, behandling av utlendingssaker, registrering av dødsfall, utferdigelse av pass og politiattester, samt andre forvaltningsoppgaver tillagt politiet. I tillegg har seksjonen interne arbeidsoppgaver innen budsjett, regnskap, personell mv.

I utlysningsteksten ble menn og personer med innvandrerbakgrunn oppfordret til å søke stillingen.

Følgende kvalifikasjoner ble etterspurt i annonsen:

- Minimum 3-årig høyskole- eller universitetsutdanning innen juridiske, samfunnsfaglige, økonomiske eller administrative fag
- Erfaring fra det aktuelle arbeidsfeltet kan og vektlegges, og kan i særlige tilfeller kompensere for kravet til utdanning
- Gode datakunnskaper
- Førerkort klasse B

Av personlige egenskaper var disse ønskelige:

- Gode samarbeidsevner og kunne bidra til et godt arbeidsmiljø
- God muntlig og skriftlig framføring
- Evne til å arbeide selvstendig, systematisk og i team
- Serviceinnstilt og fleksibel i forhold til arbeidsoppgaver
- Evne til god og kreativ problemløsning

Det var tjueen søkere til stillingen, herunder seksten kvinner og fem menn. Blant søkerne var A. A ble innkalt til intervju. E ble innstilt som nummer én av fire og senere ansatt i stillingen. A ble ikke innstilt.

A har ifølge utvidet søkerliste følgende arbeidserfaring:

04.2008-12.2008	Nav Forvaltning F, førstekonsulent
03.2007-04.2008	Nav (...) Trygd, førstekonsulent
08.2006-02.2007	Nav Innkrevingsentral, konsulent
05.1998-09.1999	[Virksomhet], Innkjøpskonsulent
09.1993-05.1998	F Ligningskontor, konsulent

A har ifølge listen slik utdanning:

08.2001-11.2001	Datakortet, IT-Akademiet
08.2000-06.2006	Jurist, Universitetet i F
09.1993-04.1994	Saksbehandler, Skatteetatsskolen
08.1986-06.1991	Diplomøkonom, Bedriftsøkonomisk Institutt
08.1983-06.1986	Eksamen Artium, [videregående skole]

E har denne arbeidserfaringen:

10.2006-04.2007 Spenncon AS, F, Lærer i norsk, prosjektstilling
09.2005-08.2006 A7 Print AS, produksjonsmedarbeider
03.2005- Union Fagforening, organisasjonsarbeider

E har følgende utdanning:

10.1999-03.2004 Bachelorgrad ved fakultet økonomi og utenrikshandel,
Handelshøyskole i [sted] i [land] (210)
09.1992-05.1997 Allmenfaglig studiekompetanse, Teknisk videregående skole i [land]

Ved C lensmannsdistrikt er det for tiden 57 ansatte, hvorav ca. halvparten er menn. Ved avdelingskontoret på D, hvor A arbeidet, er ca. halvparten av 31 ansatte menn. Sivil seksjon består av 16 ansatte, alle kvinner, av disse er 7,5 stasjonert ved avdelingskontoret på D. Arbeidsmiljøet består således av like mange kvinner og menn.

A har via I/Nav en avtale om arbeidspraksis ved C lensmannsdistrikt fra [dato] til [dato]. Arbeidspraksisen ble avsluttet [dato].

A klaget til ombudet 13. august 2010.

Partenes syn på saken

A:

A mener seg forbigått til stilling som førstekonsulent på grunn av kjønn. A viser til at han er bedre kvalifisert enn den tilsatte, og siden kvinner er 100 prosent representert, bør menn foretrekkes til stillingen når begge oppfyller kvalifikasjonskravene.

A viser videre til at han har jobbet med tvangssaker (utleggsforretninger) i denne stillingen siden [dato]. Han har også tidligere jobbet med tvangssaker. A var ansatt ved Nav Innkrevingsentral i seks måneder. A har treårig økonomisk utdannelse ved BI (diplomøkonom). Den tilsatte har ikke tidligere jobbet med slike oppgaver som stillingen inneholder.

I tillegg er det en stor fordel at han har juridisk embetseksamen da stillingen krever at man hovedsakelig jobber med tvangsfullbyrdelsesloven.

A har flere års arbeidserfaring enn den som ble tilsatt.

På intervjuet ble referanser diskutert. A og G forstod det slik at det ikke var avgjørende med referanser ettersom A var på arbeidspraksis og i tiltaket "arbeid med bistand". Det er først etter intervjuet det har kommet fram hvor viktig og avgjørende referansene var. Hadde A visst dette, hadde han selvsagt oppgitt referanser. Referansene han i så fall hadde oppgitt er H, seksjonsleder ved Nav Forvaltning F og G, personalkonsulent I.

A stiller spørsmål ved hva som ligger i personlige egenskaper. Dersom dette ikke klargjøres kan ikke A vite hvilke kriterier som er vektlagt. Etter As mening har politidistriktet bevisst eller ubevisst tillagt betydningen av kjønn vekt i vurderingen av personlig egnethet. A spør om distriktet mener kvinner samarbeider og samhandler bedre med hverandre enn menn gjør. A minner om at sivil seksjon utelukkende består av kvinnelige ansatte.

B politidistrikt:

B politidistrikt avviser at denne saken har med kjønn å gjøre.

Politidistriktet viser i sin redegjørelse til at politidistriktet har som målsetting å ansette den best kvalifiserte søkeren basert på de krav som følger av utlysningsteksten. I den forbindelse blir formalkompetanse, realkompetanse og personlige egenskaper vurdert. Kjønn er ikke vektlagt i denne stillingsgruppen.

A innehar den etterspurte formal- og realkompetanse, og ble således innkalt til intervju. I forbindelse med intervju, ble han spurt om referanser fra tidligere arbeidsforhold. Dette ønsket han ikke å oppgi. Han hadde heller ingen god begrunnelse for dette standpunktet. På denne bakgrunn ble politidistriktets egen erfaring med søker lagt til grunn for bedømmelsen. A har via I/Nav en avtale om arbeidspraksis ved C lensmannsdistrikt for tidsrommet [dato] til [dato]. Formålet med praksisplassen er arbeidstrening, og arbeidsoppgavene ligger innenfor saksbehandling av tvangssaker. Basert på egen erfaring med A, vurderte lensmannen ved lensmannsdistriktet at han ikke hadde de ønskede personlige egenskapene for den utlyste stillingen. A ble derfor ikke innstilt.

E har med bachelorgrad innen økonomi og fem års yrkeserfaring som organisasjonsarbeider god formal- og realkompetanse. Hun ga et godt inntrykk i intervjuet, og fikk meget gode skussmål av sin daværende arbeidsgiver hva gjelder personlige egenskaper og egnethet for stillingen. På denne bakgrunn ble hun ansett som best kvalifisert, og ble innstilt som nummer én av fire til stillingen.

I forkant av As arbeidspraksis ved C lensmannsdistrikt var distriktet i kontakt med G i I, som fortalte at A ikke hadde gode referanser. Han hadde ikke kommet godt ut av det med kolleger på tidligere arbeidsplasser, og hadde også hatt problemer med publikum. Til tross for dette, valgte lensmannsdistriktet å gi ham en sjanse, og tilbød ham en arbeidspraksisperiode som i utgangspunktet skulle ha varighet på seks måneder fra 26. mai 2010. På søknadstidspunktet var A i arbeidspraksis ved lensmannsdistriktet, og var i regi av Namsfogden i F under opplæring i saksbehandling i namssaker.

Da A søkte den utlyste stillingen, ble G i I kontaktet på nytt. G gjentok da det hun hadde opplyst tidligere om at A hadde hatt problemer med sosiale relasjoner på tidligere arbeidsplass. Ved lensmannsdistriktet hadde man også registrert at A både hadde problemer med å ta instruksjoner, samarbeide med kolleger og passe inn i de daglige sosiale relasjoner på arbeidsplassen. Til tross for dette, valgte

distriktsenhetsleder å ta med A på intervjurunden. Siden han hadde sin arbeidsplass ved driftsenheten, ønsket driftsenhetsleder å gi ham en sjanse.

Lensmannen, som er innstillingsmyndighet i saken, vurderte det slik at A manglet de nødvendige samarbeidsevner, han hadde problemer med å kunne bidra til et godt arbeidsmiljø, og hadde meget lav produktivitet. Han ble heller ikke vurdert som spesielt serviceinnstilt, og fleksibel med hensyn til arbeidsoppgaver.

Det forhold at han ikke ble innstilt til den ledige stillingen, medførte ytterligere samarbeidsproblemer, som etter et møte hvor også G var til stede, endte med at arbeidspraksisen ble avsluttet [dato].

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 § 4 andre ledd, jf. 3 forbyr direkte og indirekte forskjellsbehandling av kvinner og menn ved ansettelse.

Med direkte forskjellsbehandling menes handlinger som stiller kvinner og menn ulikt fordi de er av forskjellig kjønn.

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.

Ombudets vurdering

Ombudet skal ta stilling til om B politidistrikt har handlet i strid med likestillingsloven § 4 andre ledd, jf. § 3 ved tilsetning i stilling som førstekonsulent ved avdelingskontoret på D.

Ombudet bemerker innledningsvis at ikke å bli tilbudt en stilling klart vil regnes som å bli stilt dårligere i lovens forstand. Saken reiser spørsmål om direkte forskjellsbehandling på grunn av kjønn.

Ombudet har tatt stilling til om det finnes omstendigheter som gir *grunn til å tro* at B politidistrikt har lagt negativ vekt på kjønn ved bedømmelsen av kandidatene. Dersom ombudet finner at det er grunn til å tro at kjønn har hatt betydning for tilsetningen, går bevisbyrden over på politidistriktet. B politidistrikt må da sannsynliggjøre at diskriminering ikke har skjedd.

Ifølge det ulovfestede kvalifikasjonsprinsippet som gjelder ved tilsetninger i det offentlige, skal den som er best kvalifisert for stillingen etter en helhetsvurdering, tilsettes. Utgangspunktet for vurderingen etter kvalifikasjonsprinsippet er kravene som går fram av utlysningsteksten. Ellers er sentrale momenter utdanning, arbeidserfaring og personlig egnethet.

A har vist til at han er bedre kvalifisert enn den tilsatte, E. Ombudet er enig med A i at han nok framstår som noe bedre kvalifisert for stillingen hva gjelder relevant utdanning og arbeidserfaring enn personen som ble tilsatt, som er en kvinne. Dette er en omstendighet som kan tale for at bevisbyrden går over på politidistriktet, jf. likestillingsloven § 16. Politidistriktet er imidlertid ikke uenig i at A var godt kvalifisert, og dermed også innkalt ham til intervju. Når ombudet allikevel har kommet til at det samlet sett ikke er grunn til å tro at kjønn har blitt vektlagt er det fordi politidistriktet anfører at vurderingen av personlig egnethet var avgjørende for bedømmelsen. A oppga ikke referanser på intervju. Politidistriktet viser i sin redegjørelse til at det da la vekt på det inntrykket av A som har festet seg i forbindelse med at han har gjennomført arbeidspraksis ved lensmannsdistriktet. Politidistriktet har dessuten vært i kontakt med G, som blant annet fortalte at A hadde problemer med å ta instruksjoner og å samarbeide med kolleger. Dersom A hadde valgt å oppgi referanser, opplyser han at G ville vært en av dem han hadde vist til.

A bestrider for så vidt ikke at politidistriktet i sin vurdering har vektlagt personlig egnethet, men hevder at kjønn bevisst eller ubevisst har vært en del av en slik vurdering. Ombudet finner imidlertid ikke holdepunkter som underbygger en slik oppfatning.

På denne bakgrunn finner ikke ombudet grunn til å tro at politidistriktet har lagt negativ vekt på kjønn. B politidistrikt har dermed ikke handlet i strid med likestillingsloven § 4 andre ledd, jf. § 3 ved tilsetningen i stilling som førstekonsulent.

Ombudet finner avslutningsvis grunn til å bemerke at selv om politidistriktet i utlysningsteksten oppfordrer menn til å søke, vil arbeidsgiver ikke ha adgang til foretrekke en mann framfor en kvinne ved selve tilsetningen. Såkalt positiv særbehandling av menn ved ansettelse kan kun benyttes ved tilsetning i stillinger "hvor arbeidsoppgavene i hovedsak er rettet inn mot undervisning av eller omsorg for barn, eksempelvis stillinger i barnehager/-parker, skolefritidsordninger, grunnskolen og i barnevernsinstitusjoner" dersom menn er underrepresentert, jf. forskrift om særbehandling av menn av 17. juli 1998 nr. 622 § 4. Den mannlige søkeren må i slike tilfeller være "tilnærmet like godt kvalifisert", jf. forskriften § 2.

Konklusjon

B politidistrikt har ikke handlet i strid med likestillingsloven § 4 andre ledd, jf. § 3 ved tilsetning i stilling som førstekonsulent ved avdelingskontoret på D.

Oslo, 22.03.2011

Sunniva Ørstavik

likestillings- og diskrimineringsombud