



Likestillings- og
diskrimineringsombudet

12/1022-

Dato:

26.02.2013

Ombudets uttalelse

Saksnummer: 12/1022

Lovgrunnlag: Diskrimineringsloven § 4 første ledd og Arbeidsmiljøloven § 13- 1(1)

Uttalelsesdato: 18.12.2012

OMBUDETS UTTALELSE

Sakens bakgrunn

A søkte 19. oktober 2011 på sikkerhetsvaktstilling, utlyst av Departementenes servicesenter (DSS) Det var totalt 178 søkere. A, som opprinnelig er fra Bosnia-Herzegovina og som på søknadstidspunktet var 46 år gammel, ble ikke innkalt til intervju.

Utlysningsteksten

Utlysningsteksten var som følgende:

Arbeidsoppgaver

Oppgavene består av operativ vaktjeneste bl.a. adgangskontroll, inspeksjonsrunder, bemanne helikopterplattform, alarmutrykning ved ulykker og brann, samt bistand ved VIP- og statsbesøk. Noe resepsjonstjeneste vil også inngå i arbeidsoppgavene.

(...)

Kvalifikasjoner

- Treårig videregående utdanning utover grunnskole (i særskilte tilfeller kan relevant arbeidserfaring kompensere for dette).*
- Gode norskkunnskaper og grunnleggende engelskkunnskaper. Kjennskap til andre språk er en fordel.*
- Ønskelig med kjennskap til forskjellige datasystemer.*
- Kunnskap om grunnleggende førstehjelp og brannvern er ønskelig. Du bør være samfunnsorientert*
- Ønskelig med vekterkurs.*
- Minimum 1 års erfaring fra operativt sikkerhetsarbeid.*

(...)

DSS bruker virkemiddelet moderat kvotering som betyr at søkere med innvandrerbakgrunn prioriteres foran andre søkere ved ellers tilnærmet like kvalifikasjoner. For at moderat kvotering skal kunne brukes må en søker med innvandrerbakgrunn være kvalifisert til stillingen. Hvis det er flere søkere som ligger svært tett i kvalifikasjoner, og en søker med innvandrerbakgrunn er blant disse, vil vedkommende kunne tilsettes gjennom moderat kvotering. Kvoteringen gjelder søkere med ikke-vestlig innvandrerbakgrunn.

Partenes syn på saken

A

A hevder at han er blitt diskriminert på grunnlag av alder og etnisitet/ religion. Han viser i denne forbindelse til at han etter å ha henvendt seg til DSS, ikke fikk opplyst alderen til de som ble ansatt, og at det blant disse bare ble ansatt én person med minoritetsbakgrunn. Han hevder at han oppfyller kvalifikasjonskravene i utlysningen og dermed burde blitt innkalt til intervju. Han viser til at han relevant utdanning som består av fullført militærakademi og spesialstyrkeopplæring, og relevant arbeidserfaring som befal i fallskjermhopperbrigade og vaktholdansvarlig på flyplass ved to anledninger.

Han har fremlagt for ombudet en kopi av den utvidete søkerlisten som han har fått fra B. Listen inneholder samtlige CV-er til alle søkere i ansettelsesprosessen.

DSS

DSS viser til at det i utlysningen var et absolutt krav om minimum ett års erfaring fra operativt sikkerhetsarbeid. Mange av søkerne fremsto som svært godt kvalifiserte, da de oppfylte både dette kravet og de ønskekravene som også sto i utlysningen.

DSS innkalte 69 av søkerne til intervju, hvorav 15 med minoritetsbakgrunn. DSS var derimot ikke overbevist om at As militære utdanning fra Jugoslavia var relevant for stillingen, da den ligger mange år tilbake i tid. Det er disse uklarhetene som førte til at han ikke ble vurdert som kvalifisert til stillingen og dermed ikke ble innkalt til intervju. Når det mottas såpass mange søknader og et stort antall søkere fremstår som kvalifisert, er det naturlig å foreta en vurdering av hvilke kandidater som er best kvalifisert. Det stilles ikke krav om å innkalle samtlige kvalifiserte søkere til intervju.

DSS har fremlagt en kopi av As søknad og hans CV og en kopi av innstillingen til tilsettingsrådet. DSS sine vurderinger av 177 søkere (herunder A) og deres alder er spesifisert i innstillingen. A er omtalt som ikke å oppfylle formalkravet. DSS har også fremlagt en liste av de 69 kandidatene som ble innkalt til intervju. Disse omtales som å oppfylle formalkravet.

DSS opplyser også at A for tiden står som søker i en ansettelsesprosess for tilsvarende stilling hos DSS, og at han denne gangen er blitt innkalt til intervju med hensyn til å avklare hvorvidt innholdet i hans utdanning samsvarer med denne type stilling.

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 direkte og indirekte diskriminering på grunn av etnisitet, nasjonal opprinnelse, avstamning, hudfarge, språk, religion eller livssyn, jf. loven § 4 første ledd.

Arbeidsmiljøloven

Arbeidsmiljøloven forbyr direkte og indirekte diskriminering på grunn av blant annet alder. Bestemmelsen gjelder alle sider ved arbeidsforholdet, herunder utlysning av stilling og ansettelse, m.m.

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 eller utøvelse av arbeid eller yrke, og som ikke er uforholdsmessig inngripende overfor den eller de som forskjellsbehandles, er tillatt, jf. diskrimineringsloven § 4 fjerde ledd og arbeidsmiljøloven § 13-3 (2).

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 og arbeidsmiljøloven § 13-8.

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 manglende innkalling av A til intervju hos DSS utgjør brudd mot forbudet mot diskriminering på grunn av alder og/ eller etnisitet/ religion.

Dersom ombudet finner at det er grunn til å tro at As alder og/eller hans etnisitet eller religion har hatt betydning for ikke å innkalle ham til intervju, går bevisbyrden over på DSS, som da må sannsynliggjøre at diskriminering ikke har skjedd.

I ansettelser i offentlig sektor, som i dette tilfellet, gjelder kvalifikasjonsprinsippet. Prinsippet innebærer at den som er best kvalifisert til stillingen skal ansettes. Det er en sammenlignende vurdering av kandidatene som skal danne grunnlaget for arbeidsgivers sortering, rangering og siling av kandidatene. Spørsmålet som må vurderes er om A, basert på de kvalifikasjonene som fremgikk av hans CV, burde blitt innkalt til intervju. Ombudet viser i denne forbindelse til ot.prp.nr 67 (2004-2005), punkt 7.1 om kvalifikasjonsprinsippet, hvor det står:

”Det skal foretas en sammenlignende vurdering av hvilken søker som er best kvalifisert for den ledige stillingen. Det er i kvalifikasjonsvurderingen ikke nok å konstatere hvem av søkerne som er kvalifisert for stillingen”.

I denne forbindelse er ombudet enig med DSS i at det i tilfeller hvor det er mange godt kvalifiserte søkere, vil være naturlig å innkalle til intervju kun de som relativt sett anses som best kvalifisert. Med andre ord vil det allerede ved innkallingstidspunktet være naturlig å rangere de kvalifiserte kandidatene og vurdere hvem av disse som, ut fra de opplysningene som da foreligger, er best kvalifisert. De kravene som stilles i utlysningsteksten danner grunnlaget for vurderingen av hvilken søker som er best kvalifisert for stillingen. Det er derfor søkeres kvalifikasjoner vurdert opp mot kravene i utlysningsteksten som er avgjørende, og søkerne skal vurderes ut fra de samme kriteriene i forhold til dette.

Det understrekes at ombudet må være tilbakeholden med å overprøve arbeidsgivers vurderinger i denne forbindelse. Det er arbeidsgiver som kjenner arbeidsoppgavene best og som er best i stand til å vurdere om en type erfaring er mer eller mindre relevant for stillingen. Ombudets rolle må derfor begrense seg til å vurdere om det er tatt usaklig hensyn, nærmere bestemt om det er lagt vekt på forhold som er i strid med lovverket som ombudet håndhever.

Ombudet har gjennomgått dokumentasjonen i saken, herunder samtlige CV-er til alle søkere. Ombudet konstaterer, slik DSS hevder, at alle de 69 kandidatene som ble innkalt til intervju har minimum ett års og tidsnær erfaring fra operativt sikkerhetsvaktarbeid i Norge, noe A ikke har. I utgangspunktet må slik erfaring anses som svært relevant til stillingen, særlig i lys av beskrivelsen av arbeidsoppgavene i utlysningen. Ombudet legger derfor til grunn at terskelen for innkalling til intervju var høy. Ombudet vil således ikke kunne overprøve DSS skjønn da DSS mente at As utenlandske militærerfaring fra åtti-tallet ikke åpenbart fremsto som relevant for stillingen. I og med at det kun var 15 ledige stillinger, og at det var såpass mange kandidater som oppfylte både formal- og ønskede krav, var det altså ikke nødvendig å innkalle en kandidat som man ikke var overbevist om. DSS' vurderinger i denne sammenhengen fremkommer skriftlig i innstillingen, jf. innstillingen av kandidat nr. 85. Ombudet har også merket seg at DSS foretok de samme vurderinger overfor søker nr. 54 som for A, hvor kandidaten viser å ha erfaring som tysk politimann fra åtti-tallet, altså langt tilbake i tid. Vedkommende ble heller ikke ble innkalt til intervju av denne grunn.

Videre konstaterer ombudet at 14 personer som, basert på sitt navn og opplysninger i søknaden, ser ut til å ha minoritetsbakgrunn, ble innkalt til intervju, da det fremgikk av deres CV-er at de hadde denne operative sikkerhetsarbeiderfaringen som DSS etterlyste. Dette taler mot As påstand om at etnisitet eller religion hadde noen sammenheng med DSS sine vurderinger av hans kvalifikasjoner. For øvrig viser innstillingen at alderen til søkerne som ble innkalt til intervju sprer seg fra 21 til 53 år. Flere av kandidatene som ble innkalt til intervju var over 40 år gamle, deriblant nr. 8, nr. 75, nr.88, nr. 128,m.m., og særlig nr. 153 som var 49 år gammel, altså i As aldersgruppe. Noen var eldre enn A, deriblant nr. 142 og nr. 91, som var henholdsvis 50 og 53 år gamle.

Ombudet kan derfor ikke se at det foreligger holdepunkter for å si at manglende innkalling av A til intervju hadde sammenheng med hans alder, etniske bakgrunn eller hans religion. Det faktum at B nylig har innkalt A til intervju på lignende stillinger hos DSS, er også et moment som etter ombudets vurdering taler imot at hans alder, etniske bakgrunn eller religion er blitt vektlagt negativt i vurderingen av hans søknad i ansettelsesprosessen til stillingen denne klagen gjelder.

Konklusjon

DSS har ikke handlet i strid med forbudet mot diskriminering på grunn av alder etter arbeidsmiljøloven § 13- 1 (1) eller forbudet mot diskriminering på grunn av etnisitet eller

religion etter diskrimineringsloven § 4 første ledd ved ikke å innkalle A til intervju til stilling som sikkerhetsvakt høsten 2011.

Oslo, 18.12.2012

Sunniva Ørstavik

likestillings- og diskrimineringsombud