



Likestillings- og
diskrimineringsombudet

Vår ref.:

12/305- 18-

Dato:

23.11.2012

Ombudets uttalelse

Klager hevder å ha blitt diskriminert på grunn av etnisitet da han ikke ble innkalt til intervju til stillingen som Y i Statens vegvesen Z.

Likestillings- og diskrimineringsombudet kom frem til at Statens vegvesen ikke har handlet i strid med diskrimineringsloven § 4.

Saksnummer: 12/305

Lovgrunnlag: Diskrimineringsloven § 4

Dato for uttalelse: 2. oktober 2012

Sakens bakgrunn

Statens vegvesen (vegvesenet) utlyste ledig stilling som Y –

Z. I henhold til utlysningsteksten er stillingens hovedarbeidsoppgaver:

«Y skal bistå byggeleder med blant annet følgende oppgaver:

- Oppfølging/kontroll av driftskontrakt Z og mindre investeringskontrakter, hovedsakelig ute på veg.
- Deltakelse i utarbeidelse av konkurransegrunnlag
- Oppfølging av økonomi, kvalitet, fremdrift og HMS
- Deltakelse på byggemøter»

Det fulgte videre av utlysningsteksten at følgende kvalifikasjoner var ønsket:

«Utdanning fra universitet eller høgskole, min. 3 år. Omfattende og relevant erfaring innenfor de aktuelle fagområdene kan kompensere for manglende formell utdanning.

Det vil også bli lagt vekt på:

- Tidligere erfaring fra lignende arbeid
- Relevante kunnskaper innen IT
- God muntlig og skriftlig fremstillingsevne
- Evne til å samarbeide
- Selvstendighet»

A søkte på stillingen men ble ikke innkalt til intervju.

Fire kandidater ble innkalt til intervju. B ble tilsatt i stillingen.

Partenes syn på saken

A:

A hevder at han er bedre kvalifisert til stillingen enn kandidaten som fikk stillingen, og at manglende innkallelse til intervju kan skyldes hans etniske bakgrunn. Han viser blant annet til at han er sivil maskiningeniør, med utdanning godkjent i Norge (på NTNU). Det hevdes at personen som ble ansatt mangler relevant utdanning.

Statens vegvesen:

Statens vegvesen (vegvesenet) avviser A sine påstander om at manglende innkalling av A til intervju skyldes hans etniske bakgrunn.

Det fremgår av forslag til tilsetning at de fire kandidatene som ble innkalt til intervju blant annet hadde følgende kvalifikasjoner:

C:

Har jobbet 27 år i vegvesenet som maskinfører og ett år som formann før han gikk over til Mesta i 2003, hvor han var vegmester/formann. C tok fagbrev i bygg og anleggsfaget i 1989 mens han ennå var i Statens vegvesen. C utførte blant annet Mestas kontrollfunksjon ovenfor deres underentreprenører. Innholdet i den ledige stillingen som Y blir nokså lik. Han har svært god lokalkunnskap i hele kontraktområdet

D:

D avla 1998 eksamen ved Maskinførerskolen for landbruk og begynte deretter i fast og 100 % stilling som maskinfører i firma K. Etter å ha jobbet som lærling i Statens vegvesen i tiden 1999-2001 tok han fagbrev og fortsatte deretter som fagarbeider i Statens vegvesen. Han fulgte over til Mesta i 2003 hvor han i 2005 fikk oppsigelse på grunn av at han hadde minst ansiennitet. Etter dette jobbet han ett år 100 % stilling som fagarbeider i L og deretter som fagarbeider 100% i firma M i Z i tiden 2006- 2008. Høsten 2008 gikk D tilbake til Mesta etter å ha fått tilbud om jobb igjen.

E:

Startet i 1976 som gravemaskinkjører i 100 % stilling i firma N hvor han arbeidet fram til 1978. Deretter tiltrådte han 100 % stilling som maskinfører i diverse firmaer før han i 1987 begynte som maskinfører i Statens vegvesen. Han gikk over til Mesta i 2003 hvor han er fast tilsatt i 100 % stilling som veimester. E har jobbet med oppfølging av underentreprenører til Mesta. Han vurderes således å ha god erfaring fra lignende arbeider slik det står i utlysningen. Han har de siste årene noe erfaring fra deltakelse i byggemøter samt oppfølging av økonomi.

F:

F er utdannet ved sveise- og konstruksjonsteknisk linje fra yrkesskole (1975 — 1976). Hans praksis omfatter hovedsakelig arbeider som maskinkjører i Vassdragsvesenet (1978 — 1979) og ulike jobber i Statens vegvesen (1980 — 2002) fram til 2003 da han begynte i Mesta AS. I

Statens vegvesen jobbet han som grunnborer, anleggsarbeider og formann. I Mesta (2003 — 2006) jobbet han som formann fram til han gikk tilbake til Statens vegvesen hvor han fremdeles har sin stilling som grunnborer på seksjon geo og lab. F var formann på funksjonskontrakt Z fra tiden i Mesta. Han har således noe erfaring med oppfølging og kontroll av driftskontrakt og lignende arbeider.

Når det gjelder A har vegvesenet opplyst at:

«Han (A) opplyser i sin søknad at han er sivilingeniør fra `Det maskinske fakultetet i G — produksjon, konstruksjon og teknologi i metallindustri [sivilingeniør]'. Rådet finner at A i utgangspunktet oppfyller formalkrav til utdanning, men at studieretning ikke er relevant i forhold til ønsket utdanningsbakgrunn for å besitte stilling som Y med kontrollansvar ute på veg. Rådet finner heller ikke at hans arbeidserfaring er relevant i forhold til kvalifikasjonene som etterspørres i utlysningen. Det fremkommer verken av søknad eller vedlegg at A har utdanning eller arbeidserfaring fra investering eller drifting av vegnett. — Når A ikke ble kalt inn til intervju, var det med bakgrunn i at hans utdanningsbakgrunn ikke ble vurdert å være relevant, men spesielt at hans yrkeserfaring ikke traff i forhold til oppfølging og kontroll av drifts- og investeringsprosjekter som hovedsakelig skjer ute på veg.»

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.

Med indirekte diskriminering i arbeidslivet menes enhver tilsynelatende nøytral bestemmelse, betingelse, praksis, handling eller unnlattelse som faktisk virker slik at en arbeidssøker eller arbeidstaker stilles dårligere enn andre arbeidssøkere eller arbeidstakere på grunn av forhold som nevnt over.

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 den 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 Statens vegvesen (vegvesenet) handlet i strid med diskrimineringsloven § 4 i forbindelse med ansettelsesprosessen tilknyttet stillingen som Y ved Statens vegvesen Z.

Ombudet legger til grunn at det å ikke bli innkalt til intervju på grunn av

etnisitet, er å bli stilt dårligere enn andre i en tilsvarende situasjon etter diskrimineringsloven § 4.

For at A skal kunne ha vært utsatt for diskriminering etter diskrimineringsloven § 4, må unnlåtelsen av å innkalle ham til intervju ha skjedd på grunn av hans etnisitet. Det må i så fall være grunn til å tro at det er årsakssammenheng mellom unnlåtelsen av å innkalle A til intervju, og A sin etnisitet.

Dersom ombudet finner at det er grunn til å tro at A sin etnisitet har hatt betydning for at A ikke ble innkalt til intervju, går bevisbyrden over på vegvesenet. Vegvesenet må da sannsynliggjøre at diskriminering ikke har skjedd.

Som ledd i vurderingen av om det er grunn til å tro at det har skjedd diskriminering, er det relevant å foreta en sammenlikning av kvalifikasjonene til de som ble ansatt innkalt til intervju til stillingen som Y, og klager som mener seg forbigått. Ved tilsetninger i det offentlige gjelder det ulovfestete kvalifikasjonsprinsippet. Prinsippet går ut på at den som etter en helhetsvurdering er best kvalifisert for stillingen skal ansettes. Utgangspunktet

for vurderingen vil være kravene i utlysningsteksten, sammenholdt med kvalifikasjonene som fremgår av innsendt cv, søknad og ansettelsesintervju. Det følger av ombudets praksis at dersom klager etter en slik sammenligning fremstår som bedre kvalifisert, er det en omstendighet som kan gi "grunn til å tro" at det har skjedd forbigåelse i strid med diskrimineringslovgivningen.

Ombudet vil i den forbindelse bemerke at ombudet ikke foretar en overprøving av arbeidsgivers vurdering av søkerens kvalifikasjoner og hvilke kvalifikasjoner som best egner seg for stillingen. Ombudet ser derimot på om det er noe som tyder på at den vurderingen arbeidsgiver har gjort ikke fremstår som saklig og

balansert.

A har hevdet at personen som ble ansatt mangler relevant utdanning til stillingen. A er selv utdannet sivil maskiningeniør fra Universitetet i G innen produksjon, konstruksjon og teknologi i metallindustri, og utdanningen er godkjent i Norge ved NTNU i Trondheim. Det fremgår av utlysningsteksten at det kreves utdanning fra universitet eller høyskole, min. 3 år, men at omfattende og relevant erfaring innenfor de aktuelle fagområdene kan kompensere for manglende formell utdanning. Det fremgår videre av utlysningsteksten at blant stillingens hovedarbeidsoppgaver er oppfølging/kontroll av driftskontrakt Z og mindre investeringskontrakter, hovedsakelig ute på veg, samt deltakelse i utarbeidelse av konkurransegrunnlag

Ingen av kandidatene som ble innkalt til intervju har utdanning fra universitet eller 3 år utdanning fra høyskole. To av kandidatene har imidlertid fagbrev fra yrkesskole. Disse kandidatene har også henholdsvis 9 år og 26 års erfaring fra vegvesenet og Mesta (et av Norges største entreprenørkonsern innen bygging, drift og vedlikehold av vei), som henholdsvis fagarbeider og anleggsarbeider/formann/grunnborer. De to kandidatene som mangler fagbrev har begge 27 års erfaring som maskinfører samt 9 års erfaring som henholdsvis fagarbeider og formann/vegmeister ved Mesta. Ombudet legger således til grunn at alle de fire kandidatene som ble innkalt til intervju, besitter lang og relevant erfaring fra både vegvesenet og Mesta, hvilket kompenserer for manglende formell utdanning. Ombudet har merket seg at i henhold til vegvesenet så har personen som ble tilsatt i stillingen også erfaring med å utføre kontrollfunksjon

ovenfor Mestas underentreprenører, og at innholdet i stillingen som Y blir nokså lik. Personen har ifølge vegvesenet også svært god lokalkunnskap i hele kontraktsområdet.

Vegvesenet erkjenner at A i utgangspunktet oppfyller formalkrav til utdanning, men at A sin studieretning ikke er relevant i forhold til

ønsket utdanningsbakgrunn for stillingen som Y med kontrollansvar ute på veg. Vegvesenet finner at A også mangler relevant arbeidserfaring i forhold til kvalifikasjonene som etterspørres i utlysningen. Det vises til at A mangler utdanning eller arbeidserfaring innen investering eller drifting av vegnett.

Ombudet har etter en sammenligning av A og de kandidater som ble innkalt til intervju kommet til at det ikke er grunn til å tro at A sin etnisitet ble tillagt negativ vekt i ansettelsesprosessen. Ombudet finner at vegvesenet i sin vurdering fremstår som saklig og balansert, og at vegvesenet, gjennom sin redegjørelse for hvilke hensyn som ble tillagt vekt i avgjørelsen av hvem som ble innkalt til intervju, har sannsynliggjort at det var andre årsaker enn A sin etnisitet som førte til at han ikke ble innkalt til intervju.

Det er heller ikke andre opplysninger eller holdepunkter i saken som tyder på at etnisitet har hatt betydning for behandlingen av A sin søknad.

Ombudet har ut i fra dette kommet til at det ikke er grunn til å tro at det er årsakssammenheng mellom unnlatelsen av å innkalle A til intervju, og A sin etnisitet. Dette medfører at et av grunnvilkårene som må være oppfylt for å kunne være utsatt for diskriminering etter diskrimineringsloven § 4 ikke er til stede.

Konklusjon

Likestillings- og diskrimineringsombudet har kommet frem til at Statens vegvesen ikke har handlet i strid med diskrimineringsloven § 4.

Oslo, 02.10.2012

Sunniva Ørstavik

likestillings- og diskrimineringsombud