



Likestillings- og  
diskrimineringsombudet

Vår ref.:

12/1251- 23- RSO

Dato:

20.12.2013

## Sammendrag

Klageren mente han var forbigått til en stilling på grunn av kjønn og/eller sin nedsatte funksjonsevne. Han mente han var best kvalifisert til stillingen og at arbeidsgiveren hadde vektlagt

Ombudet mente at noen av arbeidsgiverens uttalelser ga grunn til å tro at kjønn og/eller klagerens nedsatte funksjonsevne kunne ha hatt betydning for at klageren ikke fikk tilbud om stillingen. Bevisbyrden gikk over på arbeidsgiveren som måtte sannsynliggjøre at kjønn og/eller nedsatt funksjonsevne var tillagt negativ vekt i ansettelsesprosessen. Arbeidsgiveren opplyste klageren hadde vært en aktuell kandidat gjennom hele ansettelsesprosessen og at det var deres vurdering av motkandidatens personlige egenskaper og engasjement sentrale for deres organisasjon som var avgjørende for at motkandidaten fikk tilbud om stillingen.

Ombudet mente arbeidsgiveren hadde vist til at det var andre og saklige vurderinger som gjorde at motkandidaten ble innstilt som nummer én foran klageren, og kom etter en samlet vurdering til at arbeidsgiveren hadde sannsynliggjort at verken kjønn eller klagerens nedsatte funksjonsevne har hatt betydning for at klageren ikke ble innstilt som nummer én til stillingen.

**Saksnummer:** 12/1251

**Lovgrunnlag:** Diskriminerings- og tilgjengelighetsloven § 4 og likestillingsloven § 3.

**Dato for uttalelse:** 13. november 2013



## OMBUDETS UTTALELSE

### Sakens bakgrunn

Norges Astma- og Allergiforbund (NAAF) utlyste våren 2012 stilling som regionssekretær i NAAF. X søkte stillingen og var på to intervjuer.

Stillingen ble utlyst med disse ønskede kvalifikasjonene:

- *Erfaring fra organisasjon, enten via arbeid eller frivillig innsats*
- *Høyere utdanning*
- *Erfaring fra informasjonsarbeid og/eller politisk arbeid*
- *Erfaring fra sekretærarbeid og kontorbruk av moderne Programvare*
  
- *God skriftlig og muntlig fremstillingsevne*
- *Du er utadvendt, har empati og liker å arbeide med mennesker med kronisk sykdom*

*Du er selvstendig og evner å styre og tilrettelegge din arbeidshverdag selv, men er også en god team-arbeider*

- *Du er strukturert, effektiv og proaktiv i din væremåte*
- 

NAAF mottok 15 søknader, fem av søkerne var menn og ti kvinner. Fire formelt kvalifiserte søkere ble innkalt til intervju, tre kvinner og en mann. Det ble brukt en intervjumal utarbeidet for ansettelse i NAAF under intervjuet. Etter første intervjurunde og referanseinnhenting falt to av søkerne bort. De to gjenværende søkerne, X og en kvinnelig søker, ble innkalt til annengangsintervju.

Etter annengangsintervjuet ble den kvinnelige søkeren tilbudt stillingen som

regionssekretær i NAAF. X ble innstilt som nummer to.

## Partenes syn på saken

**X:**

X hevder at han ble forbigått på grunn av kjønn og/eller sin nedsatte

funksjonsevne i ansettelsesprosessen til stillingen som regionssekretær i Norges

Astma- og Allergiforbund.

X opplyser at det i begge intervjuene ble påpekt at arbeidsmiljøet var

preget av mange kvinnelige ansatte og tillitsvalgte. I det andre intervjuet ble

X spurt om hvordan han trodde han ville *passé inn i* et kvinnedominert arbeidsmiljø. X har i senere brev medgitt at han kan ha blitt spurt om

hvordan han ville *trives* i et kvinnedominert arbeidsmiljø. Da X ringte

for å forhøre seg om stillingen, fikk han vite av kontaktpersonen for stillingen at

han var innstilt som nummer to. X opplyser at kontaktpersonen i

telefonsamtalen sa hun synes det var «*litt feigt*» å ikke ansette en mann.

På bakgrunn av dette fikk X mistanke om at han kunne ha blitt forbigått

på grunn av kjønn til stillingen og ba derfor om en oversikt over

kvalifikasjonene til søkeren som fikk stillingen. X mener CVen til

søkeren som fikk stillingen viser at han er bedre kvalifisert enn motkandidaten

sett opp mot de kvalifikasjonskravene som er oppstilt i utlysningsteksten.

X klaget i utgangspunktet til ombudet over mulig forbigåelse på grunn

av kjønn i ansettelsesprosessen. På bakgrunn av opplysninger som kom frem i

NAAFs redegjørelser i saken, ønsket X imidlertid at ombudet også skulle vurdere om han kan ha blitt forbigått i ansettelsesprosessen på bakgrunn av opplysningene han ga om sin nedsatte funksjonsevne under intervjuene med NAAF. X mener de egenskapene som teller i hans disfavør kan knyttes direkte til hans funksjonsnedsettelse.

Under intervjuet forklarte han at hans engasjement innenfor organisasjoner i Funksjonshemmedes Fellesorganisasjon startet med at han selv har en skjult funksjonshemming, ADD, som for ham fører til konsentrasjonsvansker. X informerte om at hans konsentrasjonsvansker fører til at han kan bli sliten eller miste evnen til å følge godt med i lange møter. Han informerte om at dette innebærer at han prøver å sørge for at møter har en god struktur med jevnlig pauser. X mener også han opplyste at han fordi han er godt medisinert, er de ikke påfallende stor differanse i hans konsentrasjonsvansker sammenlignet med andre.

X påpekte videre under intervjuet at han på grunn av sine konsentrasjonsvansker har dårlige erfaringer med å sitte i åpent kontorlandskap. X mener han presiserte under intervjuet at dette ikke medfører at han har problemer med å gjøre arbeidet sitt på en tilfredsstillende måte, men at det vil gjøre ham sliten om han skulle jobbe slik over flere dager. X forsto det slik at eventuelt arbeid ved NAAF Oslos kontorer, som har åpen kontorløsning, ikke ville strekke seg over lengre perioder, slik at dette ikke ville by på problemer.

Da han under intervjuet ble spurt om hvordan han takler flere oppgaver på en

gang, opplevde han at han fikk frem at han er vant til å ha flere jern i ilden. Videre foreslo han blant annet å innføre egne tider for publikums- og medlemshenvendelser. X skriver at han er overrasket over at NAAF vurderte et slikt forslag som et tegn på at han har vanskeligheter med å takle flere oppgaver samtidig.

X ble under intervjuet spurt om sivilstatus, og om han hadde egne barn eller hadde planer om å få barn. Han svarte at han ikke hadde planer om barn. Etter å ha lest NAAFs redegjørelser opplever at dette kan ha blitt tillagt negativ vekt, fordi motkandidatens oppfølging av egne barn blir positivt vektlagt i NAAFs vurdering.

#### **Norges Astma- og Allergiforbund NAAF :**

NAAF avviser i sine redegjørelser Xs påstander om at han ble forbigått til stillingen som regionssekretær i NAAF region Vest. At X ikke ble innstilt som nummer én til stillingen hadde verken med kjønn eller hans nedsatte funksjonsevne å gjøre.

NAAF har til sammen 14 regionssekretærstillinger, og alle regionssekretærene er for tiden kvinner. NAAF opplyser at de derfor er svært bevisste på å innkalle mannlige søkere til intervjuer. I denne ansettelsesprosessen falt to av de fire kandidatene som var til intervju ut. En av dem på grunn av manglende erfaring og personlig egnethet, den andre etter referanseinnhenting. Etter dette sto NAAF igjen med X og en motkandidat.

NAAF opplyser at etter en totalvurdering basert på søknader, CVer, attester,

vitnemål, intervjuer, referanseinnhenting og det de så av personlige egenskaper opp mot deres forventninger til stillingen, konkluderte med at den kvinnelige søkeren var deres førstevalg. NAAF understreker at X ble innstilt som nummer to til stillingen og at han gjennom hele ansettelsesprosessen ble vurdert som en utmerket kandidat. Hadde søkeren som ble innstilt som nummer én takket nei til tilbudet, hadde X fått tilbudet om stillingen.

I NAAFs vurdering av de to er deres formelle kompetanse, til tross for at X har noe høyere utdanning, vurdert som fullgod for dem begge.

Motkandidatens arbeidserfaring som lærer ble tillagt stor vekt. Dette er kompetanse NAAF av erfaring vet er nyttig til denne type stilling. Videre hadde

begge erfaring fra frivillige organisasjoner, X blant annet fra Mental

Helse, en annen organisasjon under FFO-paraplyen. Motkandidatens erfaring fra organisasjon utenfor NAAFs egen paraplyorganisasjon ble vurdert som

positivt. Begge kandidatene ble også vurdert fullgode når det gjaldt medieerfaring.

NAAF skriver at de under intervjuer er opptatt av motivasjon for stillingen. På

dette punktet skilte motkandidaten seg ut ved at NAAF skriver at kandidaten

fremsto som *«genuint opptatt av saker som er sentrale for NAAFs arbeid*

*generelt og som for tiden er spesielt viktige i Region Vest»*. Hun hadde også

betydelig kunnskap og erfaring om Bergensområdet utfordringer med

luftkvalitet, noe som er viktig i NAAF Region Vests arbeid. NAAF trekker også

frem motkandidatens personlige egenskaper som blant annet at hun fremstår

som *«særdeles blid og lett omgjengelig»*, *«vant til å jobbe selvstendig og er*

*samtidig en god team-arbeider»*, *«strukturert, effektiv, proaktiv»*, *«positiv,*

*masse energi, får lett kontakt med nye mennesker», «vant til å yte ekstra når det trengs[.3], «tilpasningsdyktig» som egenskaper svarte opp mot NAAFs forventninger til stillingen.*

NAAF bekrefter at X tok opp sin nedsatte funksjonsevne under intervjuet og at det ble oppfattet som positivt og ærlig. NAAF skriver at de likevel ikke opplevde at dette var et sentralt tema under intervjuet og at Xs funksjonsnedsettelse heller ikke var et tema under vurderingen av innstillingen. NAAF opplyser at spørsmål om det er noe NAAF må ta hensyn til som arbeidsgiver inngår i deres intervjuer. Til dette svarte X at han ikke kunne sitte i åpent kontorlandskap og at han ikke alltid får med seg alt i eposter, men at han i slike tilfeller vil gi beskjed. I den forbindelse ble det under intervjuet diskutert hvordan NAAF kunne tilrettelegge. Intervjuer opplyste at NAAF ved kontoret i Bergen ikke har åpent kontorlandskap, slik at dette ikke fremsto som noe stort problem. Til hans kommentarer om e-poster, opplyser NAAF at de slo seg til ro med Xs svar.

I NAAFs vurdering av X opp mot utlysningsteksten, står det at NAAFs representanter ble «betenkt» over at X sa han kunne få problemer med lange møter fordi organisasjonen jevnlig har lange møter over flere dager. Det står også at representantene ble noe «betenkt» over at X ikke kunne sitte i åpent kontorlandskap. Dette var imidlertid ikke noe problem på kontoret i Bergen, men det kunne komme til å bli endringer her. På spørsmål om hvordan X taklet å gjøre flere ting på en gang, opplevde NAAF at X uttrykte tvil. NAAF skriver i sin vurdering at de opplevde at han ga uttrykk for å ha vanskeligheter med å takle flere oppgaver samtidig, noe NAAF anser å være



avgjørende for stillingen som regionssekretær.

Til Xs påstand om at han ble spurt om hvordan han trodde han ville *passé inn* i et kvinnedominert arbeidsmiljø, mener NAAF at han ble spurt om hvordan han trodde han ville *trives* et kvinnedominert arbeidsmiljø. NAAF opplyser også at dette er noe de også spør kvinnelige søkere om. Til Xs anførsel om at kontaktpersonen for stillingen skal ha sagt at det var litt feigt å ikke ansette en mann, opplyser NAAF at det kan ha blitt sagt, men mener dette nok ble sagt i det vesentlige for å trøste/oppmuntre X. NAAF opplyser videre at personen som skal ha sagt dette var den eneste av de involverte i søknadsprosessen som hadde X som sitt førstevalg.

### **Rettslig grunnlag**

Ombudet kan gi uttalelse om et forhold er i strid med likestillingsloven og diskriminerings- og tilgjengelighetsloven eller ikke, jf. diskrimineringsombudsloven § 3 tredje ledd, jf. § i annet ledd nr. i og 3.

### **Likestillingsloven og diskriminerings- og tilgjengelighetsloven**

Likestillingsloven § 3 forbyr direkte og indirekte forskjellsbehandling av kvinner og menn. Diskriminerings- og tilgjengelighetsloven § 4 forbyr direkte og indirekte diskriminering på grunn av nedsatt funksjonsevne.

Med direkte forskjellsbehandling menes blant annet handlinger som stiller kvinner og menn ulikt fordi de er av forskjellig kjønn, jf. likestillingsloven § 3 andre ledd, eller handlinger eller unnlatelser som har som formål eller virkning at personer på grunn av nedsatt funksjonsevne blir behandlet dårligere enn

andre blir, er blitt eller ville blitt behandlet i en tilsvarende situasjon, jf.

diskriminerings- og tilgjengelighetsloven § 4 andre ledd.

Med indirekte forskjellsbehandling menes enhver tilsynelatende kjønnsnøytral handling som faktisk virker slik at det ene kjønn stilles dårligere enn det annet, jf. likestillingsloven § 3 og enhver tilsynelatende nøytral bestemmelse, betingelse, praksis, handling eller unnlattelse som fører til at personer på grunn av nedsatt funksjonsevne stilles dårligere enn andre, jf. diskriminerings- og tilgjengelighetsloven § 4 tredje ledd.

Adgangen til å gjøre unntak fra forbudet mot direkte diskriminering er svært begrenset etter likestillingsloven. I særlige tilfeller er indirekte forskjellsbehandling likevel tillatt hvis handlingen har et saklig formål uavhengig av kjønn, og det middel som er valgt er egnet, nødvendig og ikke uforholdsmessig inngripende i forhold til formålet, jf. lovens § 3 tredje ledd.

Etter diskriminerings- og tilgjengelighetsloven er forskjellsbehandling som er nødvendig for å oppnå et saklig formål, og som ikke er uforholdsmessig inngripende overfor den eller dem som forskjellsbehandles, ikke å anse som diskriminering, jf. lovens § 4 fjerde ledd. Forskjellsbehandling i arbeidslivet må i tillegg være nødvendig for utøvelsen av arbeid eller yrke.

Hvis 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 og diskriminerings- og tilgjengelighetsloven § 13.

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 stilling

som regionssekretær i Norges Astma- og Allergiforbund på grunn av kjønn og/eller nedsatt funksjonsevne.

Ombudet vil innledningsvis slå fast at Xs nedsatte funksjonsevne omfattes av diskrimineringsvernet i loven og at det å bli avskåret fra en jobbmulighet på grunn av nedsatt funksjonsevne eller kjønn er å bli «*stilt eller behandlet dårligere*» enn andre i en tilsvarende situasjon etter likestillingsloven § 3 og diskriminerings- og tilgjengelighetsloven § 4.

Ombudet behandler først anførselen om nedsatt funksjonsevne, deretter anførselen om kjønn.

Ombudet vil først vurdere om det er *grunn til å tro* at nedsatt funksjonsevne hadde betydning for at X ikke ble tilbudt stillingen som regionssekretær. Dersom en sammenligning av søkerne viser at klageren er best eller like godt kvalifisert som den som ble tilbudt stillingen, er dette en omstendighet som etter ombudets og nemndas praksis gir grunn til å tro at det har skjedd diskriminering. Ombudet foretar ikke noen overprøving av NAAFs vurdering av søkeres kvalifikasjoner og hvilke kvalifikasjoner som best egner

seg til stillingen som regionssekretær, men ser om det er noe i NAAFs vurderinger som ikke fremstår som saklige. Kvalifikasjonene til de to som ble innstilt til regionssekretærstillingen fremgår av CVer ombudet har fått oversendt.

X har en mastergrad mens motkandidaten har bachelorgrad. Det eneste formelle kompetansekravet i utlysningsteksten er imidlertid «høyere utdanning», som begge oppfyller. Både X og motkandidatens erfaring fra frivillige organisasjoner er vurdert som relevante for stillingen. Xs erfaringer fra Mental Helse fremstår likevel som langt mer omfattende enn motkandidatens erfaringer fra Human-Etisk Forbund og et husflidslag. Når kompetansekravene er så generelle som i utlysningsteksten her, vil likevel mye av vurderingene av kandidatene gjøres ut fra søknader, intervjuer og referanseinnhenting. Disse vurderingene er arbeidsgiver nærmest til å gjøre, og det er vanskelig for ombudet å overprøve slike vurderinger. Ombudet mener likevel at X fremstår som formelt bedre kvalifisert enn motkandidaten i kraft av hans omfattende erfaring gjennom frivillig organisasjonsarbeid.

X var åpen om konsentrasjonsvanskene sine i det første intervjuet. X forklarte også hvordan dette får betydning for ham i noen arbeidssituasjoner, som at han har vanskeligheter med lange møter, åpent kontorlandskap og det å takle flere oppgaver samtidig. NAAF har i sin vurdering av X opp mot kvalifikasjonskravene i utlysningsteksten løftet disse problemstillingene. I vurderingen skriver NAAF at de ble «betenkte» da X sa han ikke kunne jobbe i åpent kontorlandskap. Det er imidlertid uklart for ombudet om vurderingen har sammenheng med Xs funksjonsnedsettelse eller hans grad av utadvendthet. Det kan imidlertid tolkes

Side 12 av 15

som en henvisning til hans nedsatte funksjonsevne. Når det gjelder Xs konsentrasjonsvansker i lange møter, har NAAF også skrevet at dette gjorde dem «betenkte». Ombudet mener disse omstendighetene gir *grunn til å* tro at Xs nedsatte funksjonsevne har hatt betydning for at han ikke ble innstilt som nummer én til stillingen som regionssekretær. Bevisbyrden går derfor over på NAAF, jf. diskriminerings- og tilgjengelighetsloven § 13, som må sannsynliggjøre at funksjonsnedsettelsen likevel ikke ble vektlagt i ansettelsesprosessen.

NAAF anfører at X var en sterk kandidat til regionssekretærstillingen gjennom hele ansettelsesprosessen og at Xs åpenhet om sin skjulte nedsatte funksjonsevne i første intervju ikke var med på å avskjære ham videre i prosessen. NAAF innhentet referanser og innkalte ham til annengangsintervju og innstilte ham som nummer to. Ombudet mener dette sannsynliggjør at X var en aktuell kandidat gjennom hele ansettelsesprosessen, og at det var NAAFs vurderinger av motkandidatens personlige egenskaper sett opp mot forventningene til stillingen som ble vektlagt ved den endelige innstillingen.

Likestillings- og diskrimineringsnemnda har uttalt tilsvarende i sak 6/2013, der nemnda uttalte at det at klager var en aktuell kandidat også etter intervjuet ved at arbeidsgiver innhentet referanser, tilsa at det var andre grunner enn hennes nedsatte funksjonsevne som gjorde at klageren ikke ble innstilt til stillingen.

Ombudet mener arbeidsgiver må kunne problematisere og omtale den type informasjon X kom med i saken her, uten at dette nødvendigvis tilsier at disse forholdene er tillagt vekt. Ombudet mener derfor NAAF har

sannsynliggjort at det er andre og saklige vurderinger som gjorde at motkandidaten ble innstilt som nummer én foran X. Ombudet vil særlig trekke frem NAAFs vurdering av hvordan de opplevde motkandidatens personlige egenskaper, hennes interesse for og kunnskap om saker som er sentrale i NAAFs arbeid og som gjorde at de mente kandidaten kunne fylle stillingen fra første arbeidsdag. De har også vist til at de har gode erfaringer med ansatte med lærererfaring i denne type stillinger.

X mente i utgangspunktet at han var forbigått til regionssekretærstillingen på grunn av kjønn. Bakgrunnen var to uttalelser fra arbeidsgiver knyttet til kjønn, samt spørsmål om hans sivilstatus. I tillegg mente han at han var best formelt kvalifisert til stillingen.

X mener det at han fortalte at han ikke ønsket barn har blitt vektlagt negativt i vurderingen av ham. Dette fordi motkandidatens erfaring fra frivillig arbeid i forbindelse med egne barn er trukket frem som positivt i vurderingen av henne. Ombudet ser ikke at NAAFs vurdering av motkandidatens relevante erfaring gjennom egne barn viser at NAAF har vektlagt Xs kjønn negativt.

Når det gjelder spørsmålet X ble stilt under intervjuet, har X medgitt at spørsmålet fra intervjuet kan ha falt slik NAAF har fremstilt det, altså om han ville *trives* i et kvinnedominert arbeidsmiljø. Ombudet ser ikke at et slikt spørsmål gir uttrykk for at man foretrekker verken det ene eller det andre kjønn. Ombudet mener imidlertid at kommentaren fra kontaktpersonen for stillingen, som også var med i ansettelsesprosessen, om at det *var feigt* å ikke

Side 14 av 15

velge en mann lett kan oppfattes slik X gjorde, nemlig som et tegn på at det at han er mann ble negativt vektlagt i ansettelsesprosessen. Ombudet mener denne kommentaren, sammenholdt med at ombudet mener at X fremstår som formelt bedre kvalifisert enn motkandidaten i kraft av hans omfattende erfaring gjennom frivillig organisasjonsarbeid, gir grunn til å tro at kjønn kan ha blitt vektlagt i ansettelsesprosessen. Ombudet viser imidlertid til drøftelsen over og mener NAAF har redegjort for at det er andre saklige grunner til at X ble innstilt som nummer to.

Etter en samlet vurdering mener ombudet at NAAF har sannsynliggjort at verken kjønn eller Xs nedsatte funksjonsevne har hatt betydning for at X ikke ble innstilt som nummer én til stillingen som regionssekretær.

## **Konklusjon**

Likestillings- og diskrimineringsombudet har kommet til at Norges Astma- og Allergiforbund ikke har brutt diskriminerings- og tilgjengelighetsloven § 4 eller likestillingsloven § 3 da X ble innstilt som nummer to til stilling som regionssekretær i Norges Astma- og Allergiforbund.

Oslo, 13.11.2013

Sunniva Ørstavik

likestillings- og diskrimineringsombud