



Likestillings- og  
diskrimineringsombudet

**Dok. ref.**

06/1701-24/LDO-331//AKL

**Dato:**

04.06.2007

## **Webversjon av uttalelse i sak 06/1701**

### **Likestillings- og diskrimineringsombudets avgjørelse**

Likestillings- og diskrimineringsombudet viser til klage av 13. november 2006 over utnevning av Kystdirektør i statsråd 10. november 2006.

I klagen hevdes det at det har vært lagt sterke føringer fra Fiskeri- og kystdepartementet om at det skulle være av avgjørende betydning å utnevne en kvinne. Det hevdes også at vilkårene for positiv særbehandling ikke var oppfylt fordi B, som ble utnevnt til ny Kystdirektør, ikke er tilnærmet like godt kvalifisert som A.

Likestillings- og diskrimineringsombudet har vurdert hvorvidt Fiskeri- og Kystdepartementet har handlet i strid med likestillingsloven § 4 annet ledd jf § 3. Ombudet finner at Fiskeri- og kystdepartementet ikke har handlet i strid med likestillingsloven.

Likestillings- og diskrimineringsombudets avgjørelse kan påklages til Likestillings- og diskrimineringsnemnda. Klagefristen er tre uker fra mottakelsen av dette brev, se vedlagte orientering om klageadgang.

## **BEGRUNNELSEN FOR OMBUDETS AVGJØRELSE**

### **Sakens bakgrunn**

Likestillings- og diskrimineringsombudets presentasjon av sakens bakgrunn i det følgende bygger på partenes skriftlige redegjørelse for saken.

A søkte på den utlyste stillingen som Kystdirektør. Søknadsfrist var satt til 13. juni 2006. A er sjøkaptein og siviløkonom, og har mastergrad i sjørett. Han har tilleggsutdannelse i ledelse, og har lang ledererfaring fra maritim virksomhet og større organisasjoner, hvorav ca 10 år som kaptein på passasjerskip. Han jobber nå som forsker og skriver doktorgrad i sjørett og sikkerhet. A ble ikke innkalt til intervju, og hevder derfor at han ikke har blitt reelt vurdert for stillingen.

B ble utnevnt til Kystdirektør. B er utdannet landskapsarkitekt, og har erfaring fra Statens Vegvesen. A anfører at han var klart best kvalifisert, slik at det ikke var adgang til å velge den kvinnelige søkeren fremfor ham. A begrunner dette med at B ikke har maritim kompetanse, formell lederutdannelse eller erfaring. A anfører at relevant erfaring er de fagområder som Kystverket er fagetat for, hvilket ikke inkluderer landskapsarkitektur.

A hevder på bakgrunn av disse anførselene at utnevnelsen er i strid med likestillingsloven. A anfører at det er grunn til å tro at det har blitt lagt sterke føringer fra Fiskeri- og Kystdepartementet om at kjønn skulle være av avgjørende betydning.

Fiskeri- og kystdepartementet bestrider at utnevnelsen er i strid med likestillingsloven.

Fiskeri- og kystdepartementet viser til at det ble benyttet eksternt konsulentfirma ved utvelgelsen av kandidater til stillingen. I forhold til ønsket kompetanse ble det fremholdt:

*”Vi ønsker at du har høyere relevant utdanning og ledererfaring fra større organisasjoner. Du har god kjennskap til offentlig forvaltning, og forstår og kan operere i tråd med politiske prosesser. Vi ser for oss en entusiastisk, handlekraftig, tydelig og engasjerende direktør som evner å videreutvikle Kystverket og gi organisasjonen en aktiv rolle i samfunnet. I tillegg søker vi etter en direktør som skaper gode samarbeidsrelasjoner, som er inkluderende og viser besluttsomhet. God skriftlig og muntlig fremstillingsevne på norsk og engelsk er en forutsetning.”*

Departementet opplyser at det var 10 søkere til stillingen, hvorav 1 kvinne. Det ble i tillegg gjort henvendelser til 17 kandidater av konsulentfirma, hvorav 8 kvinner. Dette resulterte i ytterligere en søker (kvinne). Kravet om at kystdirektøren skulle ha bostedsadresse i Ålesundsregionen begrenset interessen for stillingen. Ved hjelp av konsulentfirmaet har det vært foretatt en vurdering av de 10 søkerne og de

kandidatene som ble funnet frem ved aktivt søk fra konsulentfirmaet. Totalt ble tre av søkerne (alle menn) og fire av kandidatene blant de som ble funnet frem etter aktivt søk (tre menn og en kvinne) innkalt til førstegangsintervju.

Departementet opplyser videre at det etter innledende runder ble identifisert tre mulige kandidater, en fra søkerlisten og to kandidater funnet gjennom aktivt søk. Blant disse tre var det to menn og en kvinne. En av mennene ønsket ikke å være med i siste runde på grunn av bostedskravet, og søkte derfor ikke formelt på stillingen. På bakgrunn av intervjurunder, skriftlige personlighetstester og dybdeintervju fremsto søker C som en meget godt egnet kandidat. Han har ingen "bransjeerfaring", men har annen bakgrunn og er generelt kunnskapsrik og bevisst på å lede og se helhetlige prosesser. Han er vant til å ferdes i det offentlige rom og er en meget god kommunikator. Han ble derfor tilbudt stillingen, men det var ikke mulig å oppnå enighet om lønnsbetingelsene. Han takket derfor nei til stillingen som Kystdirektør.

Departementet anfører at kandidat nr 2 til stillingen var B. Hun er utdannet landskapsarkitekt, distriktssjef i Statens Vegvesen Region Midt og for tiden konstituert trafikksjef i samme region. B har god erfaring fra offentlig virksomhet, er flink til å kommunisere, evner å begeistre samtidig som hun er resultatorientert og stiller krav til sine medarbeidere. B får raskt overblikk og ser helheten, er flink til å delegere, inkludere og vil synliggjøre Kystverket på en offensiv måte. B takket ja til stillingen som Kystdirektør.

Departementet tilføyer at det under prosessen har vært fokus på å finne både kvinnelige og mannlige kandidater til stillingens om Kystdirektør. Ønsket om bosted i Ålesundsregionen medførte at mange kandidater ikke viste interesse for stillingen. Rekkefølgen av fremsatt tilbud til kandidater er i overensstemmelse med konsultantselskapets vurderinger, og det synes som om man har funnet frem til en godt kvalifisert kandidat til stillingen som Kystdirektør.

Departementet anfører også at det har vært et mål å bedre kjønns sammensetningen i Kystverket i tråd med likestillingsloven § 1 a, og viser til at andelen kvinner totalt ved utgangen av 2005 var 14 %. Blant de øverste lederne var andelen kvinner 6 %, og på mellomledernivå 17 %. I kunngjøringen ble derfor kvinner oppfordret til å søke. Det var likevel aldri aktuelt å fravike kvalifikasjonsprinsippet ved ansettelsen, og det ble gjort aktive søk etter kandidater av begge kjønn.

Når det gjelder kompetanse anfører departementet at det er ingen tvil om at maritim utdanning og erfaring er relevant for stillingen, men departementet har ikke lagt avgjørende vekt på dette. Det sentrale har vært å tilsette en dyktig leder, noe som gjenspeiles i at ingen av de to finalekandidatene har maritim bakgrunn.

Departementet avviser at A ikke ble innkalt til intervju på grunn av at han er mann. Seks av de syv som ble innkalt til førstegangsintervju var menn. Det var totalt to kvinnelige søkere, hvorav den ene ikke ble innkalt til samtaler. Av de to finalekandidatene ble den mannlige søkeren vurdert som den best kvalifiserte, og

tilbudt stillingen. Departementet anfører derfor at det er vanskelig si at menn var diskvalifisert på grunn av kjønn i denne prosessen. Det er heller ikke grunnlag for en påstand om positiv særbehandling, da B ble utnevnt da hun etter departementets vurdering fremsto som best kvalifisert etter at C takket nei til stillingen.

A anfører i tilknytning departementets redegjørelse at departementet ikke har begrunnet hvorfor han ikke ble innkalt til intervju. A anfører også at maritim kompetanse bør tillegges vekt, og han stiller seg undrende til departementet valgte å se bort fra søkere med slik bakgrunn. A er sterkt kritisk til at departementet valgte en Kystdirektør uten maritim kompetanse. A viser videre til at Engebretsen takket nei til stillingen fordi lønnstilbudet var for lavt, og A reiser spørsmål om lønnstilbudet var urimelig lavt. A anfører i tillegg at dersom man ser bort fra maritim kompetanse, vil han likevel være bedre kvalifisert enn B ved at han har siviløkonomeksamen, mastergrad i sjørett og kurs innen ledelse.

## **Likestillingsloven**

Likestillingsloven § 4 annet ledd presiserer at det ved ansettelse ikke må gjøres forskjell på kvinner og menn i strid med § 3. Etter likestillingsloven § 3 første ledd er det forbud mot direkte og indirekte forskjellsbehandling av kvinner og menn. Med direkte forskjellsbehandling menes handlinger som stiller kvinner og menn ulikt fordi de er av ulikt kjønn, jf § 3 annet ledd nr 1. Dersom en søker er best kvalifisert for en stilling, men blir forbigått på grunn av kjønn, er dette i strid med likestillingsloven § 4 annet ledd jf § 3.

Ulik behandling som i samsvar med lovens formål fremmer likestilling, positiv særbehandling, er likevel tillatt, jf § 3 a. Etter denne bestemmelsen er det tillatt å forskjellsbehandle på grunn av kjønn. Bestemmelsen tar særlig sikte på å bedre kvinners stilling, jf § 1.

Adgangen til positiv særbehandling etter likestillingsloven § 3 a er imidlertid underlagt begrensninger. Det følger av praksis fra EF-domstolen i forhold til likebehandlingsdirektivet (76/207/EØF) at adgangen til positiv særbehandling er begrenset til moderat kvotering, jf Ot.prp nr. 77 (2000-2001) punkt 7.2 og 7.4. Denne praksis er bindende for Norge. Med moderat kvotering menes at det underrepresenterte kjønn kan gis forrang ved tilnærmet likeverdige kvalifikasjoner. Radikal kvotering, altså at det underrepresenterte kjønn gis forrang uavhengig av kvalifikasjoner, er ikke tillatt. I tillegg må tiltaket være egnet til å fremme likestilling, og særbehandlingen må rettes mot det kjønn som står svakest på det aktuelle området.

Hvis det foreligger omstendigheter som gir grunn til å tro at det har funnet sted forskjellsbehandling i strid med loven skal det legges til grunn at slik forskjellsbehandling har funnet sted hvis ikke den ansvarlige sannsynliggjør at slik forskjellsbehandling likevel ikke har funnet sted, jf likestillingsloven § 16. Det følger

av denne bestemmelsen at når den ansvarlige viser til at det er benyttet positiv særbehandling etter § 3 a er det den ansvarlige som har bevisbyrden for at vilkårene for dette er oppfylt.

### **Likestillings- og diskrimineringsombudets vurdering**

Det ombudet skal ta stilling til er hvorvidt det har funnet sted ulovlig forskjellsbehandling i strid med likestillingsloven § 4 annet ledd jf § 3 ved utnevning av Kystdirektør i statsråd 10. november 2006.

For å fastslå om det har funnet sted ulovlig forskjellsbehandling, foretar ombudet en sammenlikning av kvalifikasjonene til den som mener seg forbigått med kvalifikasjonene til den som ble tilsatt i stillingen. Dersom A etter en sammenlikning fremstår som best kvalifisert er det opp til Fiskeri- og kystdepartementet å sannsynliggjøre at det er andre forhold enn kjønn som ligger til grunn for utnevningen, jf likestillingsloven § 16.

Kvalifikasjonskrav etter utlysningsteksten er høyere relevant utdanning, ledererfaring fra større organisasjoner, god kjennskap til offentlig forvaltning og god skriftlig og muntlig fremstillingsevne på norsk og engelsk. I tillegg er det oppstilt krav til personlige egenskaper som at vedkommende forstår og kan operere i tråd med politiske prosesser, entusiastisk, handlekraftig, tydelig og engasjerende direktør som evner å videreutvikle Kystverket, skaper gode samarbeidsrelasjoner, som er inkluderende og viser besluttsomhet.

A er sjøkaptein og siviløkonom, og har mastergrad i sjørett. Han har tilleggsutdanning i ledelse, og har lang ledererfaring fra maritim virksomhet og større organisasjoner, hvorav ca 10 år som kaptein på passasjerskip. Han jobber nå som forsker og skriver doktorgrad i sjørett og sikkerhet.

B er utdannet landskapsarkitekt, distriktssjef i Statens Vegvesen Region Midt og for tiden konstituert trafikksjef i samme region. Hun har i tillegg lederutviklingskurs.

Den mest åpenbare forskjellen mellom A og B består i at kun A har maritim bakgrunn.

Departementet har anført at maritim utdanning og erfaring er relevant for stillingen, men at departementet ikke har lagt avgjørende vekt på dette. Det sentrale har vært å tilsette en dyktig leder, noe som gjenspeiles i at ingen av de to finalekandidatene (C og B) har maritim bakgrunn.

Ombudet ser også at det ikke er stilt krav til maritim kompetanse etter utlysningsteksten, og at det også etter utlysningsteksten er lagt vekt på lederegenskaper.

Ombudet vil presisere at det avgjørende i forhold til likestillingsloven er hvorvidt kjønn har ligget til grunn for utnevnelsen. Det er opp til departementet å avgjøre hvilken formell kompetanse og personlige egenskaper som skal etterspørres og vektlegges ved utnevnelsen av ny Kystdirektør. Vektlegging av lederegenskaper er objektive og kjønnsnøytrale kriterier, som kan benyttes og være utslagsgivende.

Det fremgår av personvurderingen av B utført av konsulentselskapet Total Consult at Kystverket med henne vil få en frisk og entusiastisk leder, og at hun kan ha talent for å bli Kystdirektør. Rekkefølgen av fremsatt tilbud fra departementet har for øvrig vært i overensstemmelse med konsulentselskapets vurderinger.

I tillegg kommer det faktum at en av de mannlige søkerne ble innstilt som nr 1, da han var ansett som best kvalifisert. Dette viser at Fiskeri- og kystdepartementet fulgte kvalifikasjonsprinsippet, på tross av at det hadde vært et aktivt søk etter kandidater av begge kjønn i prosessen og de hadde et uttrykkelig ønske om å utbedre kvinneandelen i det mannsdominerte Kystverket. Dette faktiske forhold motbeviser etter ombudets vurdering at kjønn har ligget til grunn for utnevnelsen, og at A ikke ble innkalt til intervju fordi han er mann.

Ombudet tilføyer også at to av de tre finalekandidatene var menn. En av de mannlige kandidatene trakk seg fra prosessen på grunn av kravet om at Kystdirektøren skal ha bosted i Ålesundsregionen. Kun en av syv kandidater som ble innkalt til intervju var kvinne, og av totalt to kvinnelige søkere ble kun en innkalt til intervju. Også disse faktiske forhold taler mot at utnevnelsen er begrunnet i kjønn.

Ombudet vil også presisere at saken for ombudet gjelder hvorvidt Fiskeri- og kystdepartementet har lagt vekt på kjønn i strid med likestillingsloven. As anførsel i forhold til hvorvidt lønnsbetingelsene var urimelig lave da C fikk tilbudet er ikke relevant ved vurderingen i forhold til likestillingsloven.

I klagen vises det til adgangen til positiv særbehandling etter likestillingsloven § 1 a, med påstand om at vilkårene ikke er oppfylt. Fiskeri- og kystdepartementet anfører imidlertid at kvalifikasjonsprinsippet er fulgt ved utnevnelsen, og at adgangen til positiv særbehandling ikke er benyttet. Det forhold at en mannlig søker ble innstilt som nr 1 understøtter denne anførselen. Ombudet vil derfor ikke gå inn i en vurdering av hvorvidt vilkårene for positiv særbehandling er oppfylt i denne saken, da det legges til grunn at positiv særbehandling ikke har vært benyttet.

Likestillings- og diskrimineringsombudet er kommet til at Fiskeri- og kystdepartementet ikke har handlet i strid med likestillingsloven § 4 annet ledd jf § 3 ved utnevning av Kystdirektør i statsråd 10. november 2006.

Ombudet vil bemerke at departementet ved denne ansettelsen har benyttet kriterier og kompetansekrav som fremstår som kjønnsnøytrale, og som innebærer at det er større sannsynlighet for at kvinner vil kunne nå opp i konkurransen når det gjelder

stillinger i tradisjonelle mannsdominerte yrker. Dette er etter ombudets vurdering positivt.

Departementet har også opplyst at det på grunn av den lave kvinneandelen i Kystverket har vært et mål å bedre kjønns sammensetningen i Kystverket i tråd med likestillingsloven § 1 a, men at det likevel aldri var aktuelt å fravike kvalifikasjonsprinsippet ved ansettelsen og det ble gjort aktive søk etter kandidater av begge kjønn. Ombudet ser ingen grunn til å kritisere departementet i denne saken.

Med vennlig hilsen

Beate Gangås

Likestillings- og diskrimineringsombud