

**Dok. ref.**  
07/1610-21/LDO-335//EMA

**Dato:**  
13.03.09

## **Anonymisert versjon i sak om mulig etnisk diskriminering ved tilsetning i psykologstilling**

Likestillings- og diskrimineringsombudet viser til henvendelse av 3. oktober 2007 fra A, samt etterfølgende korrespondanse mellom partene.

A mener han ble diskriminert på grunnlag av etnisk bakgrunn da han ikke ble tilsatt i stilling som psykolog ved psykiatrisk klinikk B, jf diskrimineringsloven § 4 første ledd.

Likestillings- og diskrimineringsombudet har vurdert saken og finner at klinikken B ikke har handlet i strid med diskrimineringsloven ved tilsetningen av psykolog.

Ombudets uttalelse kan bringes inn for Likestillings- og diskrimineringsnemnda for full overprøving. Klagefristen er tre uker fra mottakelsen av dette brevet, se vedlagte orientering.

### **Sakens bakgrunn**

Stillingen som psykolog ved psykiatrisk klinikk B var utlyst med søknadsfrist 20. juni 2007. Det var to søkere til stillingen. Den ene kandidaten trakk seg, slik at A sto igjen som eneste søker.

A kom til Norge fra Libya for 20 år siden. Han var ferdig utdannet psykolog ved NTNU høsten 2003.

A ble innkalt til intervju 20. juli 2007. På intervjuet deltok konstituert avdelingsleder X, psykologfaglig rådgiver Z og klinikkleder Y.

14. august 2007 ringte X til A og informerte om at han ville få et skriftlig tilbud om stillingen. Samtidig diskuterte de praktiske forhold, som bolig og dekning av flytteutgifter. A opplyser at han ble glad for tilbudet om jobb, og at han dagen etter skrev oppsigelse til sin arbeidsgiver og til huseier.

Tre dager senere mottok A en e-post fra klinikkleder Y, med en kortfattet beskjed om at hun hadde besluttet å ikke gi ham tilbud om jobb som psykolog. I et brev datert 20. august 2007 utdyper hun dette noe, og skriver at arbeidsgiver ønsker å ha et bredere søkergrunnlag før ansettelse foretas.

Klinikken beklager saksbehandlingsfeil i tilsetningsprosessen, samt at det ble gitt muntlig forhåndstilsagn om ansettelse. Arbeidsgiver hevder imidlertid at søkerens etniske bakgrunn ikke spilte inn i avgjørelsen om å ikke ansette ham. Klinikkleder begrunner avgjørelsen med faglige og personlige egenskaper hos søkeren, se nedenfor.

## Diskrimineringsloven

Likestillings- og diskrimineringsombudet håndhever diskrimineringsloven, som i § 4 oppstiller et forbud mot direkte og indirekte diskriminering på grunn av etnisitet. Denne saken reiser spørsmål om direkte diskriminering. Med direkte diskriminering menes ”at en handling eller unnlattelse har som formål eller virkning at personer eller foretak på grunnlag som nevnt i første ledd blir behandlet dårligere enn andre blir, er blitt eller ville blitt behandlet i en tilsvarende situasjon”, jf diskrimineringsloven § 4 annet ledd.

Slik diskriminering kan i særlige tilfeller være tillatt. I lovens § 4 fjerde ledd heter det at ”Forskjellsbehandling som er nødvendig for å oppnå et saklig formål, og som ikke er uforholdsmessig inngripende overfor den eller de som forskjellsbehandles, anses ikke som diskriminering etter loven her.”

I diskrimineringsaker gjelder en regel om snudd bevisbyrde, jf diskrimineringsloven § 10. Dersom det foreligger omstendigheter som gir grunn til å tro at det har funnet sted ulovlig forskjellsbehandling, er det arbeidsgiver som må sannsynliggjøre at diskriminering likevel ikke har funnet sted.

## Ombudets vurdering

Ombudet vil først ta stilling til om det foreligger opplysninger som gir grunn til å tro at A ble diskriminert som følge av sin etniske bakgrunn fra Libya.

A var eneste søker til psykologstillingen. Han var i utgangspunktet ansett kvalifisert til stillingen og ble innkalt til intervju, men ble likevel ikke tilbudt jobb. Arbeidsgiver bestrider at hans etniske bakgrunn spilte inn i vurderingen, og fremholder at personlige og faglige egenskaper var avgjørende.

I brev av 7. desember 2007, har klinikkleder Y vedlagt et internt notat datert 15. september 2007 der hun redegjør for tilsettingsprosessen og hvorfor hun ikke ønsket å ansette A.

Y understreker at klinikken har en rekke pasienter med fremmedspråklig bakgrunn, og at det av den grunn ville være positivt for klinikken å tilsette en søker med ikke-norsk bakgrunn. Dessuten har klinikken behov for kompetanse på terapi av traumatiserte asylsøkere. Hun påpeker videre at klinikken har et kontinuerlig behov for kunnskap om andre kulturer/syn på sykdom og behandling.

Klinikklederen opplyser at A har gode resultater fra studiet, samt gjennomgående nøytrale eller positive referanser fra arbeidsforhold under studietiden.

Hun skriver at søkeren kommuniserte dårlig under intervjuet, og mener dette skyldes manglende språkforståelse og formidlingsevne mer enn rene språkkunnskaper. Hun forklarer at intervjuerne flere ganger måtte gjenta spørsmål, og avklare og reformulere det som ble sagt. Videre mener Y at A var tilbaketrukket og i liten grad ”bød på seg selv” under intervjuet.

Y opplyser at hennes inntrykk var at A faglig sett var mest opptatt av drømmer og tolkning av disse for å fremme psykisk helse og selvutvikling. Hun mener han ga liten respons da han ble utfordret på sitt terapeutiske ståsted og at han fremsto som faglig utydelig. Han tok også forbehold om at han ikke kunne arbeide med rusrelaterte problemstillinger og spiseforstyrrelser.

Klinikklederen oppsummerer at hun etter intervjuet var i tvil om A kunne oppfylle arbeidsgivers forventninger, både når det gjaldt hans personlige egnethet og faglige egenskaper. Det ble innhentet referanse fra nåværende arbeidsgiver. I følge Y ga referansen ikke grunnlag for å avkrefte det inntrykket som ble skapt under intervjuet.

Ombudet har også mottatt skriftlige redegjørelser fra de to andre som var til stede på intervjuet, avdelingsleder X og psykologspesialist Z, jf vedlegg til arbeidsgivers brev av 17. mars 2008. X understreker at alle tre var i tvil når det gjaldt søkers personlige egnethet til jobben, og at dette ble diskutert i etterkant av intervjuet. Avdelingslederen skriver at de opplevde søker som uventet passiv i intervjusituasjonen. Han påpeker at A viste liten interesse for jobben og arbeidsplassen, og at hovedmotivasjonen for søknaden var ønsket om å flytte nærmere datteren sin.

Z skriver at han etter intervjuet var i tvil om A ville være fleksibel i forhold til å tilpasse sine faglige metoder og vaner i forhold til klinikkens standarder. Spesielt fremheves As metodikk rundt drømmeanalyse, som i følge Z trolig ikke ville være i tråd med klinikkens retningslinjer. Videre påpekes det at A ikke ønsket å jobbe med rusrelatert problematikk.

Både X og Z forklarer at de likevel lot tvilen komme A til gode, og at de gikk inn for å ansette A, men at klinikklederen senere omgjorde denne beslutningen.

A har imøtegått arbeidsgivers redegjørelser i brev av 20. desember 2007 og brev av 8. april 2008. Når det gjelder arbeidsgivers anførsel om manglende kommunikasjonsferdigheter, fremholder han at han ikke ville ha fungert som terapeut/psykolog dersom han skulle ha vanskeligheter med kommunikasjon.

Når det gjelder de faglige innvendingene, viser A blant annet til sine gode eksamensresultater og referanser fra nåværende og tidligere arbeidsgiver.

Vi understreker at ombudet verken har mulighet eller kompetanse til å gå inn i og/eller overprøve arbeidsgivers vurderinger rundt personlig egnethet og faglige arbeidsmetoder. Det avgjørende for ombudet er hvorvidt vurderingene er foretatt uavhengig av As etniske tilhørighet.

Slik ombudet ser det, har arbeidsgiver gitt en utfyllende og konkretisert redegjørelse for hvorfor man etter en nærmere vurdering ikke ønsket A i stillingen. A ble innkalt til intervju, og det er på det rene at arbeidsgiver etter intervjuet var i tvil om hans egnethet for stillingen. Klinikklederen hadde den endelige beslutningsmyndigheten, og avgjorde at han ikke skulle tilbys jobb.

Selv om vurderingene fra de tre som gjennomførte intervjuet ikke er sammenfallende på alle punkter, er det likevel oppgitt flere konkrete forhold som begrunner arbeidsgivers standpunkt. Etter ombudets syn fremstår det som troverdig at beslutningen var knyttet opp mot en vurdering av As personlige egnethet og faglige arbeidsmetoder, og således ikke hadde med etnisk tilhørighet å gjøre.

Tvert i mot er det fra arbeidsgivers side fremhevet at det ville være positivt for klinikken å ansette en psykolog med ikke-norsk etnisk bakgrunn.

Alt i alt finner ombudet at det ikke foreligger omstendigheter som gir grunn til å tro at As etniske bakgrunn har spilt inn da han ikke ble tilbudt jobb.

### **Konklusjon**

Likestillings- og diskrimineringsombudet konkluderer etter dette med at klinikken B ikke handlet i strid med diskrimineringsloven da A ikke ble tilsatt som psykolog.

Med vennlig hilsen

Beate Gangås  
Likestillings- og diskrimineringsombud