

## **Ansettelse ikke i strid med forbudet mot diskriminering på grunn av kjønn og nasjonal opprinnelse.**

Klager mente seg forbigått til en stilling på grunn av kjønn og nasjonal opprinnelse. Det var tolv søkere til stillingen, fem ble innkalt til intervju. Klager ble ikke innkalt.

Ombudet vurderte kvalifikasjonene til de som ble innkalt, og fant at de har høyere utdanning i tråd med utlysningsteksten. Ombudet la også vekt på at det vil være opp til søker å vise hvordan utdanningen han har tatt er relevant for den aktuelle stillingen. Ombudet skriver også at arbeidsgiver har anledning til å velge intervjuform i tilsettingsprosessen. Ombudet legger dessuten vekt på at av de fem søkerne som ble innkalt til intervju var det to menn. Tre av de fem hadde utenlandsk bakgrunn. Dette taler etter ombudets mening for at verken kjønn eller nasjonal opprinnelse ble vektlagt ved innkallingen.

Ombudet konkluderer med at verken kjønn eller nasjonal opprinnelse ble vektlagt da arbeidsgiver foretok utvelgelsen til intervju.

**Saksnr: 10/2123**

**Lovanvendelse: likestillingsloven §§ 4 og 3, diskrimineringsloven § 4.**

## **UTTALELSE - SPØRSMÅL OM FORBIGÅELSE TIL STILLING PÅ GRUNN AV KJØNN OG ETNISITET**

Likestillings- og diskrimineringsombudet viser til klage datert 4. januar 2011 fra A.

A hevder han ble forbigått til en stilling som regnskapsrevisor i X kommunerevisjon på grunn av kjønn og nasjonal opprinnelse. Han mener seg bedre kvalifisert til jobben enn de som ble innkalt til intervju og ble innstilt til stillingen.

Likestillings- og diskrimineringsombudet har kommet frem til at X Kommunerevisjon ikke handlet i strid med likestillingsloven § 4, jf. § 3 eller diskrimineringsloven § 4 da A ikke ble innkalt til intervju til stillingen.

Likestillings- og diskrimineringsombudets uttalelse kan bringes inn for Likestillings- og diskrimineringsnemnda. Fristen er tre uker fra dette brevet er mottatt, se vedlagte orientering.

## OMBUDETS UTTALELSE

### Sakens bakgrunn

X Kommune lyste høsten 2010 ut en stilling som regnskapsrevisor i kommunerevisjonen. I utlysningsteksten stod følgende:

*Søkers kompetanse blir vurdert opp mot avdelingens totale behov. Derfor oppfordres både erfarne og nyutdannede til å søke stillingen. Arbeidsoppgavene vil i hovedsak være innen regnskapsrevisjon. Kandidaten vil tre inn på det stillingsnivået som faller naturlig ut ifra kompetanse og erfaring.*

I utlysningsteksten stod det videre følgende om kvalifikasjoner:

*Vi søker en person som:*

- Har høyere økonomisk utdannelse på høyskole- eller universitetsnivå, fortrinnsvis innen revisjon eller bachelor i regnskap/økonomi*
- Har relevant praksis fra revisjons- og/eller regnskapsarbeid, gjerne fra offentlig sektor*
- Har gode samarbeidsevner*
- Er bidragsyter til utviklingen av et revisjonsmiljø under særlovgivning*
- Har gode kommunikasjonsevner både skriftlig og muntlig*
- Har en analytisk og løsningsorientert holdning*
- Har forståelse for revisors rolle.*

Det var 12 søkere til stillingen, og fem ble innkalt til intervju. A søkte på stillingen, men ble ikke innkalt til intervju.

### Partenes syn på saken

#### A:

A hevder at han ble forbigått til stillingen som regnskapsrevisor fordi han er mann, og fordi han har utenlandsk bakgrunn.

Han viser til at han er bedre kvalifisert enn de som ble innstilt til stillingen. Han viser også til at det bare jobber kvinner i X kommunerevisjon, og at han har lest mellom linjene at kommunerevisoren ikke vil ansette personer med utenlandsk bakgrunn i kommunal revisjon.

#### X Kommunerevisjon:

X Kommunerevisjon avviser As påstander om at han ble forbigått til stillingen på grunn av kjønn og nasjonal opprinnelse.

Utvelgelsen ble gjort ut fra relevante kvalifikasjoner og søkerens egnethet ut fra søknaden. A ble ikke valgt fordi han ut fra sin søknad ikke viste kunnskap om offentlig revisjon eller dokumenterte kunnskap om norsk lovgivning spesielt. Det var heller ikke tilfredsstillende for X Kommunerevisjon at A ønsket intervju via Skype.

X Kommunerevisjon viser også til at to menn og en kvinne med utenlandsk bakgrunn var blant de fem som ble innkalt til intervju.

## Rettslig grunnlag

Ombudet kan gi uttalelse om et forhold er i strid med likestillingsloven og diskrimineringsloven eller ikke, jf. diskrimineringsombudsloven § 3 tredje ledd, jf. § 1 annet ledd nr. 1 og nr. 2.

### Likestillingsloven

Det fremgår av likestillingsloven § 4 annet ledd, jf § 3, at kvinner og menn ikke må forskjellsbehandles ved ansettelse. Med forskjellsbehandling menes handlinger som stiller kvinner og menn ulikt fordi de er av forskjellig kjønn.

Med direkte forskjellsbehandling menes handlinger som stiller kvinner og menn ulikt fordi de er av forskjellig kjønn, Adgangen til å gjøre unntak fra forbudet mot direkte forskjellsbehandling er svært begrenset. Denne saken reiser spørsmål om direkte diskriminering på grunn av kjønn.

### 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 unnløstelse 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 unnløstelse som faktisk virker slik at en arbeidssøker stilles dårligere enn andre arbeidssøkere på grunn av etnisitet, nasjonal opprinnelse, avstamning, hudfarge, språk, religion eller livssyn.

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 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 manglende innkalling av A til intervju til stillingen som regnskapsrevisor var i strid med forbudet mot forskjellsbehandling på grunn av kjønn og/eller nasjonal opprinnelse, jf. likestillingsloven § 4, jf. § 3, og diskrimineringsloven § 4.

Ombudet vil innledningsvis slå fast at å ikke bli tilbudt en stilling klart vil regnes som "å stilles dårligere", jf. likestillingsloven § 4, jf. § 3, og diskrimineringsloven § 4. Det samme gjelder å ikke bli innkalt til intervju, ettersom muligheten for tilsetning da blir avskåret, jf. Likestillings- og diskrimineringsnemndas sak 41/2009.

Ombudet kan ikke uttale seg om A skulle fått stillingen, ettersom vurderinger av personlig egnethet under intervju er en viktig del av ansettelsesprosessen. Diskrimineringsvernet gjelder imidlertid alle sider i en ansettelsesprosess, herunder utvelgelse til intervju.

Det første spørsmålet for ombudet blir etter dette om det er omstendigheter som gir grunn til å tro at kjønn og/eller nasjonal opprinnelse hadde betydning for at A ikke ble innkalt til intervju til stillingen som regnskapsrevisor. Dersom ombudet finner at det er grunn til å tro at kjønn og/eller nasjonal opprinnelse hadde betydning, går bevisbyrden over på arbeidsgiver, og X Kommunerevisjon må da sannsynliggjøre at diskriminering ikke har skjedd.

En påstand om at A ble utsatt for diskriminering er ikke tilstrekkelig til at bevisbyrden går over på X Kommunerevisjon. For at det skal foreligge omstendigheter som gir grunn til å tro, må klagers påstand støttes av hendelsesforløpet og sakens omstendigheter for øvrig. En påstand om diskriminering, eller bare det faktum at klager har et annet kjønn eller annen nasjonal opprinnelse enn de som ble innkalt til intervju, er ikke tilstrekkelig.

A viser til at han mener han var bedre kvalifisert til stillingen enn de som ble innstilt. 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 denne vurderingen vil være kravene i utlysningsteksten, sammenholdt med kvalifikasjonene som fremgår av innsendt cv og søknad.

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 innkalt til intervju til stillingen som regnskapsrevisor og den som mener seg forbigått. 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.

Arbeidsgiver har i utlysningsteksten satt opp kvalifikasjoner de søker etter hos den som ansettes. I forbindelse med utvelgelsen til intervju vil det særlig være søkerens utdanning og erfaring man kan sammenligne søkerne på bakgrunn av. Arbeidsgiver har også listet at de ønsker kvaliteter som samarbeidsevner, holdninger og forståelse av oppgaven. Dette er egenskaper som vanskelig kan leses ut av en søknad, og som vil måtte utredes under intervju.

Av opplysningene som fremkommer av utvidet søkerlisten mener ombudet å kunne legge til grunn at de som ble innkalt på intervju alle har høyere utdanning innenfor revisjon eller regnskap/økonomi i tråd med utlysningsteksten. Søkerne har ulik grad av arbeidserfaring med tanke på relevans og lengde. Flere av søkerne viser til at de har bachelor i revisjon. Basert på studiepoeng ser det for ombudet ut som A har mer omfattende utdanning innen revisjon enn flere av de som ble innkalt på intervju, samt noe lenger arbeidserfaring innen revisjon. Det kan derfor argumenteres med at det er grunn til å tro at kjønn og/eller nasjonal opprinnelse ble vektlagt i utvelgelsesprosessen.

X Kommunerevisjon har imidlertid vist til at det i utvalget til intervju ble preferert søkere med utdanning og erfaring fra Norge. Ombudet vil understreke at en praksis hos arbeidsgiver der søkere med utdanning og erfaring fra utlandet automatisk blir utelukket i en ansettelsesprosess vil kunne være i strid med forbudet mot forskjellsbehandling på grunn av nasjonal opprinnelse, dersom det ikke er saklig grunn for dette.

I og med at stillingen var en revisorstilling i en norsk kommune, vil det etter ombudets mening ikke uten videre være slik at revisorutdanning og erfaring fra utlandet har direkte overføringsverdi, siden arbeidsoppgavene må utføres i henhold til norsk regelverk og praksis og ut fra hvordan offentlig sektor er bygget opp i Norge.

Arbeidsgiver viser til at revisjon av og tilsyn med kommunal sektor krever god kunnskap om regnskap og økonomi, men like viktig er det å ha bred samfunnsforståelse og innsikt i offentlig sektors rolle. Arbeidsgiver opplyser at revisorutdanningen i Norge blant annet inneholder kommunale offentlige fag, men har ikke kjennskap til hvordan finske kommuner eller tilsvarende ordner sin regnskapsførsel og revisjon.

Ombudet vil understreke viktigheten av at arbeidsgivere anerkjenner og ser søkere med utdanning fra utlandet som en ressurs. Arbeidsgiver må prøve å gjøre seg kjent med og få forståelse for hva den aktuelle utdanningen fra utlandet inneholder, og hvordan den vil være relevant for den aktuelle stillingen.

Ombudet mener likevel arbeidsgiver ikke kan pålegges å ha fullstendig kunnskap om innholdet i utdanninger fra utlandet. I en jobbsøkerprosess vil det alltid være opp til søkerne å vise hvilken kompetanse de besitter. Søkerne må vise hvordan deres utdanning og arbeidserfaring er aktuell i forhold til jobben de nå søker på. I tilfeller der utdanningen er tatt i utlandet må det kunne kreves at søker i enda større grad beskriver hvilke fag og kompetanse som inngår i utdanningen og arbeidserfaringen, og hvilken relevans det har i forhold til den aktuelle jobben det søkes på.

Etter en nærmere vurdering av As kvalifikasjoner sett i lys av utlysningsteksten og stillingens art (revisor i norsk offentlig sektor) er ombudet dermed kommet til at det ikke ut fra As formelle kvalifikasjoner kan slås fast at det er grunn til å tro at det har skjedd diskriminering. Det må da foreligge andre holdepunkter i saken som underbygger hans påstand.

Til støtte for sin påstand om forbigåelse på grunn av kjønn viser A til e-postkorrespondanse med kommunerevisor B datert 16. desember 2010, hvor

A påpeker at det bare er kvinner som jobber i X kommunerevisjon. B svarer at: *det er en kjensgjerning at lønnsnivået i kommunal sektor ligger under privat. Det synes derfor for oss at mange menn preferer lønn, mens kvinner også tar andre parametere med i sin vurdering.*

A mener dette støtter hans påstand om at B setter menn som uaktuelle som søkere. Ombudet leser e-posten fra B som det hun tror er forklaringen på hvorfor det ikke er mange menn som søker stillinger i kommunerevisjonen, og kan ikke se at dette underbygger As påstand om diskriminering på grunn av kjønn.

Ombudet legger dessuten vekt på at av de fem søkerne som ble innkalt til intervju var det to menn. Tre av de fem hadde utenlandsk bakgrunn. Dette taler etter ombudets mening for at verken kjønn eller nasjonal opprinnelse ble vektlagt ved innkallingen.

X Kommunerevisjon viser videre til at As tilbud om intervju via Skype ikke var tilfredsstillende. Ombudet mener arbeidsgiver har adgang til å velge hvilken intervjuform de foretrekker og krever i en ansettelsesprosess.

Etter en helhetsvurdering er ombudet kommet til at det ikke er grunn til å tro at As kjønn og/eller nasjonale opprinnelse ble tillagt negativ vekt i strid med diskrimineringslovverket i utvelgelsesprosessen til intervju.

## **Konklusjon**

Likestillings- og diskrimineringsombudet finner at X Kommunerevisjon ikke handlet i strid med likestillingsloven § 4, jf. § 3 og diskrimineringsloven § 4 da kommunerevisjonen ikke innkalte A til intervju for stillingen som regnskapsrevisor.