



Likestillings- og
diskrimineringsombudet

Vår ref.:

10/289- 24- GAKV

Dato:

15.11.2012

Ombudets uttalelse

A ba Likestillings- og diskrimineringsombudet vurdere om utnevningen av visepolitimester i X politidistrikt var i strid med likestillingsloven.

Det var i alt åtte søkere til visepolitimesterstillingen. Fem av søkerne var menn, mens tre søkere var kvinner. Alle de tre kvinnelige søkerne var med i politimesterens forslag til ansettelse. A ble ikke innstilt. B ble utnevnt til visepolitimester. A hevdet at verken formell kompetanse eller personlige egenskaper skulle tilsi at B er tilnærmet like godt kvalifisert som han.

Arbeidsgiveren erkjente at A i utgangspunktet fremsto som bedre kvalifisert enn B, dersom man utelukkende ser på de formelle kvalifikasjonene. Det ble imidlertid lagt avgjørende vekt på personlig egnethet ved ansettelsen. Vektleggingen av personlig egnethet førte til at B ble ansatt fremfor blant annet A.

Ombudet vurderte at det var grunn til å tro at kjønn ble vektlagt ved utnevningen. Bevisbyrden for at kjønn likevel ikke ble vektlagt gikk derfor over på arbeidsgiver, jf. likestillingsloven § 16. Etter en konkret vurdering fant ombudet det sannsynliggjort at kjønn ikke ble vektlagt ved utnevningen.

Saksnummer: 10/289

Lovgrunnlag: Likestillingsloven § 4, jf. § 3 da

Dato for uttalelse: 17.10.2011

Uttalelsen er påklaget til Likestillings- og diskrimineringsnemnda, og forventes behandlet i nemndas møte 11. desember 2012.

OMBUDETS UTTALELSE

Sakens bakgrunn

A har bedt Likestillings- og diskrimineringsombudet vurdere om utnevningen av visepolitimester i X politidistrikt våren 2009 var i strid med likestillingsloven.

Stillingen som visepolitimester i X politidistrikt ble i 2009. Av stillingsannonsen fremgikk det at visepolitimesteren/driftsenhetslederen er øverste leder av Retts- og påtaleenheten og politimesterens faste stedfortreder. Visepolitimesteren er med i ledergruppen og har hovedansvaret for straffesakene i distriktet. Visepolitimesteren skal også ivareta personal- og arbeidsgiveransvaret.

Ifølge stillingsannonsen var det følgende krav til kompetanse

- *Juridisk embetseksamen. Politi(høg)skolen eller annen relevant utdanning.*

- *Formalkompetanse innen ledelse eller relevant ledererfaring*
- *Relevant kunnskap og erfaring med HMS-arbeid.*

Videre var det ønskelig med påtaleerfaring og kjennskap til politiets oppgaver. I annonsen var det også presisert hvilke personlige egenskaper som var ønskelig:

- *Være samfunnsorientert og ha evne til å tenke nytt.*
- *Evne til å tenke helhet i politidistriktet.*
- *Evne til å vise god personalomsorg, lede og motivere andre.*
- *Samarbeide godt på alle nivå.*
- *Være en god relasjonsbygger.*
- *Kunne arbeide målrettet og resultatorientert.*
- *Kunne ivareta medier og publikum på en profesjonell måte.*
- *Være strukturert og ha analytiske evner.*

A søkte på stillingen og ble innkalt til intervju hos politimesteren i X. Ved tilsetting av visepolitimester er det politimesteren som gjennomfører det praktiske, som utlysning, intervjuer og forslag til ansettelse. Deretter sendes saken til departementet som klargjør saken for statsråd.

Det var i alt åtte søkere til visepolitimesterstillingen. Fem av søkerne var menn, mens tre søkere var kvinner. Alle søkerne ble kalt inn til intervju, som ble foretatt av en organisasjonspsykolog med administrasjonssjefen og politimesteren til stede. Etter intervjuene oversendte politimesteren følgende forslag til ansettelse til departementet:

1. B
2. C
3. D
4. E

Alle de tre kvinnelige søkerne var altså med i politimesterens forslag til ansettelse. A ble ikke innstilt. B ble utnevnt til visepolitimester av Kongen i statsråd.

B har juridisk embetseksamen fra 2001 med karakteren 2,65. Hun har spesialfag i politirett. Hun har arbeidserfaring fra kriminalomsorgen og hadde forut for ansettelsen som visepolitimester stilling som assisterende regiondirektør ved Kriminalomsorgen region sør siden 2007. Hun har vært rådgiver i kriminalomsorgen i ca. fem år. Hun har også ca. ett års erfaring fra advokatpraksis, vært faglig leder ved avdeling for tvangsfullbyrdelse ved Æ lensmannskontor (ca. åtte måneder) og forelest ved advokatsekretærkurs ved Folkeuniversitetet i Ø.

A har juridisk embetseksamen fra 1985 samt eksamen fra Politiskolen (1980-1981). Han har spesialfag i folkerett. A har fem års arbeidserfaring fra politiet som politiaspirant politifullmektig (4 år) og politiinspektør i X politidistrikt og Y politidistrikt i 20 år. Ifølge As cv har han siden 1997 *"enten formelt eller faktisk vært sjef for retts- og påtaleenheten og er nå leder av enheten."* Arbeidet som politiinspektør har vært avbrutt av FN-tjeneste i L og M, valgobservasjon i N, samt et år som dommerfullmektig.

Da denne saken også reiser spørsmål om forskjellsbehandling ved politimesterens forslag ved ansettelse, er det også nødvendig å gi en oversikt over formalkompetansen til de øvrige kandidatene i politimesterens forslag til ansettelse.

C er den eneste mannlige søkeren som er blant de politimesteren har satt opp i sitt forslag til ansettelse. Han ble oppført som nummer to på listen etter B. C var ferdig utdannet jurist i 1992 og har arbeidet som politifullmektig, -adjutant- og inspektør i Z politidistrikt (til sammen seks år), dommerfullmektig (2 år), advokat (4 år), politiadvokat i X politidistrikt (seks år) og som statsadvokat i Y og X statsadvokatembeter (3 år).

D, som står som nummer 3 i politimesterens forslag, var ferdig utdannet jurist i 2002. Hun har vært ansatt som politiadvokat i X politidistrikt siden 2003. Før dette har hun arbeidet i en familiebedrift, der hun blant annet har vært daglig leder i AS. I forslaget fra politimesteren går det frem at det også er vektlagt at hun har hatt en rekke ulike verv. Hun har ledet Forbundet i X og ledet Organisasjonen lokalt.

E, som er den fjerde og siste på listen over foreslåtte kandidater, var ferdig utdannet jurist i 1992. Hun har i tillegg utdannelse innen ledelse og organisasjonsutvikling fra Politihøgskolen (ettårig). Hun har arbeidserfaring fra X fylkesskattekontor (4 år) i tillegg til fra X politidistrikt. I X politidistrikt har hun arbeidet som politiadvokat (8 år) og som seksjonsleder (6 år).

Partenes syn på saken

A:

A mener at han ikke fikk stillingen som visepolitimester i X politidistrikt fordi han var mann. Han mener at verken formell kompetanse eller personlige egenskaper skulle tilsi at B er tilnærmet like godt kvalifisert som han. A viser til at han i tillegg til juridisk embetseksamen har eksamen fra Politiskolen fra 1981. Han viser også til at han har ledererfaring som påtaleleder gjennom de siste tolv-tretten årene og at han også har vært leder under utenlandsoppdrag for FN. A opplyser videre at han oppfyller kravet knyttet til påtaleerfaring og kjennskap til politiets oppgaver, og viser blant annet til at han i tillegg til påtaleerfaring har erfaring som politimann.

Når det gjelder personlig egnethet viser A til at det ikke er innhentet referansesjekk på han. A mener at politimesteren ikke kjente han godt nok til å vurdere om han var personlig egnet til stillingen uten å hente inn referanser. A er av den oppfatning at det er den og de som har direkte og nær kontakt i det daglige arbeidet som er nærmest til å kunne gi en kvalifisert mening om han som kandidat.

A mener uansett at han kan tilbakevise politimesterens påstand om at han ikke ville "tilføre ledergruppen noe nytt". Han opplyser at han har deltatt aktivt i arbeidsgrupper i forbindelse med omorganiseringen av politiet i Y politidistrikt, utarbeidet arbeidsinstruksen for distriktet og fremmet forslag om flere endringer i behandlingen av straffesaker. Ifølge A har dette gitt resultater i Y politidistrikt.

Justis- og politidepartementet:

Departementet opplyser at B og A begge tilfredstilte de formelle kravene. A hadde noe lenger ledererfaring, samt påtaleerfaring og kjennskap til politiet. Departementet erkjenner at A i utgangspunktet fremstår som bedre kvalifisert enn B, dersom man utelukkende ser på de formelle kvalifikasjonene. Ifølge departementet ble det imidlertid lagt avgjørende vekt på personlig egnethet ved ansettelsen. Vektleggingen av personlig egnethet førte til at B ble

ansatt fremfor blant annet A. Departementet viser i den forbindelse til politimesterens forslag til ansettelse.

Politimesteren opplyser overfor ombudet at visepolitimesteren har en topplederstilling på strategisk nivå og at denne har de samme fullmaktene som politimesteren. Visepolitimesteren fungerer også som politimester ved politimesterens fravær. Ifølge politimesteren er derfor lederegenskaper, evne til å tenke strategisk, ivaretagelse av helheten i distriktet, holdninger til ledelse og samfunnsorientering helt avgjørende. I ansettelsesprosessen ble søkerne testet av en organisasjonspsykolog. I brevet fra politimesteren av 14. april 2011 skriver politimesteren: *”Besvarelsen på disse (testene), og ikke minst måten det ble svart på skilte kandidatene på en måte som gjorde det svært enkelt å peke ut nr. en i forslaget til utnevning. Hun var i en helt annen klasse, og de fire interne søkerne hos meg har alle i tur og orden kommet til meg i ettertid og bekrefta at den vurderinga/avgjørelsen var helt riktig.*

Den store forskjellen lå i at de søkerne som kom fra påtalestillinger både internt og når det gjelder klager ikke klarte å heve blikket ut over det som handlet om straffesakskjeden og effektivitet i denne. Vi gjorde mange forsøk, men klarte ikke å få fram de holdningene/personlige egenskapene jeg mener er avgjørende viktig for stillingen hos de andre søkerne.”

Politimesteren opplyser videre at intervjuet med A gjorde det klart for henne at han ikke var en aktuell kandidat. I dokumentet ”forslag til ansettelse – fast stilling som Visepolitimester og driftsenhetsleder for Retts- og påtaleenheten i X politidistrikt” står det følgende om A:

”A møtte godt forberedt til intervjuet. Han svarer likevel svakt på spørsmål som dreier seg om strategisk ledelse og utvikling, i likhet med de andre ”interne” søkerne. Dette på tross av at han hadde den fordelen at han hadde vært gjennom en del av de samme utfordringene/spørsmålene før – i forbindelse med søkeprosessen til politimesterembedet i X.

Vurdering;

Han framstår som en dyktig og dedikert leder for sine jurister, men framviser lite perspektiv og initiativ til endring og fornyelse. A vil etter min mening ikke tilføre ledergruppa noe nytt, han blir mer av det vi allerede har.

Jeg vurderer ikke A som aktuell for stillingen som visepolitimester. Det er ikke innhentet referansesjekk.”

Politimesteren mener at det ikke var nødvendig å innhente referanser på A fordi hun mente hun kjente han godt nok. Hun viser til at A har arbeidet i samme politidistrikt og nabolokket i mange år.

Når det gjelder sammenligningen mellom A og kvinnene som ble foreslått som nummer tre og fire, viser politimesteren igjen til at disse var bedre personlig egnet til stillingen enn A. Politimesteren betrakter nummer tre på listen, D, som en fremtidig leder i X politidistrikt. Politimesteren opplyser at hun i etterkant har blitt ansatt som lensmann i distriktet. Politimesteren mener at D var den av søkerne som viste mest ballast når det gjaldt forståelsen av samfunnsoppdraget politiet har, og var også den tydeligste lederen, sett bort fra B. D ble likevel foreslått bak C fordi C var sterkere på de faglige kvalifikasjonene. C hadde også større legitimitet og tyngde i organisasjonen. I politimesterens forslag til ansettelse står følgende om D:

”D er helt åpenbart en leder, hun har ”alltid” tatt på seg verv og ansvar, og er for tiden leder i Forbundet i Midt-X og lokal leder i Organisasjonen. Hun er også tatt inn i politidistriktets mentorprogram som adept. Hensikten med programmet er å fremme kvinnelige ledere.

Hun framstår som reflektert og engasjert i intervjuet, og gir gode svar på mange av utfordringene. Hun tenker nytt og er en leder for framtida.

Vurdering;

D er en lederkandidat i distriktet. Hun er derfor med i forslaget til visepolitimesteren. Det er ikke innhentet referanser.”

Den fjerde søkeren på listen over foreslåtte kandidater, E, var ifølge politimesteren den kandidaten med mest ledererfaring. Hun har vært aktiv i å søke lederutfordringer og har ledet Æ politistasjon på en ”forbilledlig måte”. Politimesteren sier at hun ikke nådde høyere opp på

listen fordi hun kan fremstå som litt lite tydelig. Hun mente også at E lå bak de andre tre kandidatene når det gjaldt mediehåndtering.

Politimesteren viser videre til at søkeren som ble foreslått som nummer to var en mannlig søker. Politimesteren mener dette underbygger hennes påstand om at kjønn ikke ble vektlagt ved ansettelsen av visepolitimester.

Rettslig grunnlag

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

Likestillingsloven § 3 første ledd forbyr direkte og indirekte forskjellsbehandling av kvinner og menn. Denne saken reiser spørsmål om direkte forskjellsbehandling. Med dette menes handlinger som stiller kvinner og menn ulikt fordi de er av ulikt kjønn, jf. § 3 annet ledd nr. 1. Likestillingsloven § 4 annet ledd presiserer at det ved ansettelse ikke må gjøres forskjell på kvinner og menn i strid med § 3. Forbudet gjelder alle sider ved ansettelsesforholdet, og alle sider i en ansettelsesprosess.

Adgangen til å gjøre unntak fra forbudet mot direkte diskriminering er svært begrenset. I enkelte tilfeller vil det likevel kunne være lovlig å forskjellsbehandle på grunn av kjønn. Dette følger av ulovfestede saklighetsprinsipper, jf. ot.prp. nr. 77 (2000-2001) s. 27. Eksempler på tillatt forskjellsbehandling etter slike saklighetsprinsipper er besetning av teaterroller, forskjellige klasser innen idretten og hensynet til bluferdighet, jf. ot.prp. nr. 33 (1974-1975) side 31. Likestillings- og diskrimineringsnemnda har i sak 20/2007 presisert utgangspunktet om at det bør legges til grunn en snever unntaksadgang, og at "lovens absolutte forbud mot direkte diskriminering og eksempler gitt i forarbeidene, tilsier at unntaksadgangen også begrenses til tilfeller der behovet for forskjellsbehandling er åpenbart."

Dersom forskjellsbehandlingen har som formål å fremme likestilling, kan forholdet anses som positiv særbehandling, og dermed være lovlig etter likestillingsloven § 3a. Bestemmelsen lyder slik:

Ulik behandling som i samsvar med lovens formål fremmer likestilling mellom kjønnene, er ikke i strid med § 3.

Likestillingslovens formål er å fremme likestilling mellom kjønnene, med særlig sikte på å fremme kvinners stilling, jf. likestillingsloven § 1.

For at positiv særbehandling skal være tillatt, må flere vilkår være oppfylt. I tillegg til at formålet med tiltaket må være å fremme likestilling, må tiltaket rette seg mot det kjønn som står svakest på det aktuelle området (underrepresentasjon), ulempene tiltaket har for menn veies opp av de fordelene det har for likestilling og tiltaket må opphøre når formålet er nådd, jf. ot.prp. nr. 77 (2001-2002) s. 41.

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 som er ansvarlig for *handlingen, unnlatsen eller ytringen sannsynliggjør* at det likevel ikke har skjedd diskriminering, jf. likestillingsloven § 16.

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 A ble forskjellsbehandlet i strid med likestillingsloven § 4, jf. § 3 i forbindelse med ansettelsen av visepolitimester i X politidistrikt i 2009. Ombudet vil understreke at ombudet ikke skal vurdere om riktig person ble ansatt eller innstilt til stillingen, men hvorvidt As kjønn ble vektlagt negativt i vurderingen av ham som søker.

Ombudet vil først ta stilling til om A ble forbigått da han ikke ble utnevnt som visepolitimester. Dersom ombudet kommer til at A ikke ble forbigått ved utnevningen, vil ombudet vurdere om A ble forbigått ved at han ikke ble satt opp på politimesterens liste over foreslåtte kandidater.

Det første ombudet må vurdere er om det er grunn til å tro at A ble forskjellsbehandlet i strid med likestillingsloven ved utnevningen av politimester. Dersom ombudet finner at det er grunn til å tro at slik forskjellsbehandling har funnet sted, går bevisbyrden over på departementet, jf. likestillingsloven § 16.

I offentlig virksomhet gjelder et ulovfestet kvalifikasjonsprinsipp i tilsettingsaker. Prinsippet innebærer at den søkeren som er best kvalifisert til stillingen skal ansettes. At en mannlig søker fremstår som bedre kvalifisert enn den kvinnelige søkeren som ble tildelt stillingen, er i seg selv ikke tilstrekkelig til å fastslå at kjønn har blitt vektlagt ved ansettelsen. Et slikt resultat av en kvalifikasjonsvurdering kan imidlertid være et moment som *gir grunn* til å tro at kjønn er vektlagt, slik at bevisbyrden går over på arbeidsgiveren, jf. likestillingsloven § 16. Praxis fra Likestillings- og diskrimineringsnemnda slår likevel fast at det faktisk at en søker er bedre kvalifisert, ikke alene er nok til å si at det er grunn til å tro at likestillingsloven er brutt. Det må i tillegg foreligge andre ytre omstendigheter som tilsier det samme.

Kvalifikasjonsvurderingen bygger på en helhetsvurdering der søkerens utdanning, yrkeserfaring og personlig egnethet sammenlignes. For å sikre at det ikke tas usaklige, vilkårlige eller utenforliggende hensyn ved ansettelsen, tas det utgangspunkt i utlysningsteksten. Ifølge utlysningsteksten til visepolitimesterstillingen var det følgende krav til formalkompetanse:

- *Juridisk embetseksamen. Politi(høg)skolen eller annen relevant utdanning.*
- *Formalkompetanse innen ledelse eller relevant ledererfaring*
- *Relevant kunnskap og erfaring med HMS-arbeid.*

Videre var det *ønskelig* med påtaleerfaring og kjennskap til politiets oppgaver. I annonsen var det også presisert hvilke personlige egenskaper som var *ønskelig*:

- *Være samfunnsorientert og ha evne til å tenke nytt.*
- *Evne til å tenke helhet i politidistriktet.*
- *Evne til å vise god personalomsorg, lede og motivere andre.*
- *Samarbeide godt på alle nivå.*
- *Være en god relasjonsbygger.*
- *Kunne arbeide målrettet og resultatorientert.*
- *Kunne ivareta medier og publikum på en profesjonell måte.*
- *Være strukturert og ha analytiske evner.*

A mener at han var bedre kvalifisert til visepolitimesterstillingen enn den søkeren som fikk stillingen, og at dette underbygger hans påstand om at han ble forbigått til stillingen fordi han

var mann. Departementet skriver i sin redegjørelse til ombudet at A fremstår som bedre kvalifisert enn B, dersom man utelukkende legger formal- og realkompetanse til grunn.

Ombudet har vurdert de to søkeres kvalifikasjoner, og mener at As formelle kvalifikasjoner (utdanning og arbeidserfaring) er bedre enn Bs formelle kvalifikasjoner. Begge de to søkerne har studert politifag ved siden av å ha juridisk embetseksamen. B har spesialfag i politirett, mens A har eksamen fra politiskolen. Det er likevel arbeidserfaringen som først og fremst tilsier at A formelt sett er bedre kvalifisert. Mens Bs ledererfaring hovedsakelig er fra kriminalomsorgen, samt en kort periode fra avdeling for tvangsfullbyrdelse ved Æ lensmannskontor, har A over ti års ledererfaring fra politiet. Ifølge utlysningsteksten var påtaleerfaring og kjennskap til politiets oppgaver en ønskelig kvalifikasjon. Ved siden av å være leder i politiet, har A arbeidserfaring som politiaspirant og politiadvokat.

Ombudet legger etter dette til grunn at A har lenger og mer relevant arbeidserfaring enn B. Ombudet mener at dette, sammenholdt med at alle de kvinnelige søkerne til stillingen ble tatt med i forslaget til utnevning, tilsier at det er grunn til å tro at kjønn ble vektlagt ved utnevningen. Bevisbyrden går derfor over på Departementet, som må sannsynliggjøre at kjønn ikke ble vektlagt, jf. likestillingsloven § 16.

Departementet anfører at kjønn ikke var relevant ved utnevningen av visepolitimester i X politidistrikt. Ifølge departementet var personlig egnethet avgjørende ved utnevningen, og at dette var grunnen til at A ikke ble ansatt. Departementet viser til politimesterens vurdering i hennes forslag til aktuelle kandidater. I dokumentet skriver politimesteren at A svarte svakt på spørsmål om strategisk ledelse og utvikling. Politimesteren mente også at han fremviste lite perspektiv og initiativ til endring og fornyelse, og ville ikke tilføre ledergruppa noe nytt. Politimesteren anså derfor ikke A som aktuell til stillingen.

Personlig egnethet er i seg selv en kvalifikasjon, og vil ofte være en relevant vurderingsfaktor i en kvalifikasjonsvurdering. Etter ombudets syn vil personlige egenskaper, herunder lederegenskaper, være svært relevant ved rekruttering av leder.

At personlig egnethet har vært relevant ved tilsettingen av visepolitimester, går frem både av utlysningsteksten og av dokumentet over politimesterens forslag til aktuelle kandidater. I utlysningsteksten er det presisert hvilke personlige egenskaper som er ønskelige. Spørsmålet

ombudet må ta stilling til er om departementet har sannsynliggjort at As personlige egenskaper diskvalifiserte han fra stillingen som visepolitimester.

Ombudet må som utgangspunkt være tilbakeholdent med å overprøve arbeidsgivers vurdering av søkeres personlige egnethet i en ansettelsesprosess. Ombudet har ikke grunnlag for å avgjøre hvorvidt arbeidsgivers vurdering er korrekt objektivt sett, og det er heller ikke ombudets oppgave. Det vesentlige i ombudets kvalifikasjonsvurdering er om arbeidsgivers vurdering av søkeres personlige egnethet fremstår som saklig og godt begrunnet, og at det ikke er vektlagt forhold som fører til at vurderingen er i strid med diskrimineringslovgivningen.

For at personlige egenskaper skal være avgjørende for en kvalifikasjonsvurdering, må arbeidsgiver vise til at det er tilstrekkelig grunnlag for å vurdere alle aktuelle søkeres personlige egnethet (jf. ot.prp. nr. 67 (2004-2005) s. 31, med videre henvisning til en uttalelse fra Sivilombudsmannen). Sivilombudsmannen har uttalt følgende:

”I forhold til søkere som tilsettingsorganet ikke har tilstrekkelig kunnskap om fra tidligere, må slik kunnskap normalt måtte bringes til veie gjennom intervju og ved å kontakte oppgitte referanser.”

A har anført at politimesteren ikke har hatt grunnlag for å vurdere om A var personlig egnet til stillingen. Han viser til at det ikke er innhentet referansesjekk, og at politimesteren ikke kjente han godt nok til å vurdere om han var egnet uten å hente inn dette. Ifølge A er det den og de som har direkte og nær kontakt i det daglige arbeidet som er nærmest til å kunne gi en kvalifisert mening om han som kandidat.

Departementet viser til politimesterens vurdering av om det var grunnlag for å vurdere As personlige egenskaper. Politimesteren hevder at hun var godt kjent med A, da han har hatt en lederstilling i nabodistriktet. De har også arbeidet i samme distrikt. Videre er det vist til at A var inne til intervju, og at han under intervjuet viste at han ikke hadde de egenskaper som var ønskelige for stillingen. En psykolog deltok under intervjuet, og psykologen var av samme oppfatning som politimesteren.

Ombudet finner at departementet har sannsynliggjort at det var personlige egenskaper, og ikke kjønn, som førte til at A ikke ble utnevnt som visepolitimester i X politidistrikt. Ombudet mener at politimesterens begrunnelse fremstår som saklig og velbegrunnet. Politimesteren har gitt konkrete begrunnelser i sitt forslag til aktuelle kandidater, og har redegjort konkret for hvorfor A ikke ble ansett å ha de ønskede personlige egenskapene for stillingen.

A ble vurdert til stillingen ved at han ble kalt inn til intervju. Det ble også foretatt en test av en psykolog. Ombudet har ikke grunnlag for å trekke testens objektivitet i tvil. Ombudet mener at det med dette er sannsynlig at politimesteren hadde grunnlag for å vurdere As egnethet. Det faktum at referansesjekk av A ikke ble gjort, vil på denne bakgrunn etter ombudets mening ikke være tilstrekkelig til å sannsynliggjøre at kjønn har blitt tillagt negativ vekt i ansettelsesprosessen. Hvorvidt manglende referansesjekk her vil være et brudd på forvaltningsrettslige regler i ansettelsessaker, ligger utenfor ombudets kompetanse å avgjøre.

Ombudet kan ikke se at det er opplysninger eller andre holdepunkter i saken for øvrig som tilsier at kjønn har vært tillagt vekt ved ansettelsen. Ombudet finner på denne bakgrunn at departementet har sannsynliggjort at kjønn ikke ble vektlagt ved utnevningen av visepolitimester i X politidistrikt.

Likestillingslovens forbud mot forskjellsbehandling på grunn av kjønn gjelder på alle trinn i en tilsetningsprosess, også ved innstilling av søkere. I denne saken foreligger det ikke en tradisjonell innstilling, men et forslag fra politimesteren om hvilke kandidater som er aktuelle. Ombudet har vurdert om A ble forskjellsbehandlet i strid med likestillingsloven ved at han ikke ble tatt med i forslaget. Som nevnt ovenfor, finner ombudet at departementet har sannsynliggjort at A ikke oppfylte kvalifikasjonskravene. Ombudet kan ikke overprøve disse vurderingene, så lenge de fremstår som saklige og godt begrunnede. Ombudet finner derfor at A ikke ble forskjellsbehandlet i strid med likestillingsloven § 4, jf. § 3 ved at han ikke ble tatt med i politimesterens forslag over aktuelle kandidater.

Konklusjon

A ble ikke forskjellsbehandlet i strid med likestillingsloven § 4, jf. § 3 da han ikke ble utnevnt som visepolitimester i X politidistrikt. Han ble heller ikke ulovlig forskjellsbehandlet ved at han ikke ble foreslått av politimesteren som en aktuell kandidat.

Oslo, 17.10.2011

Sunniva Ørstavik

likestillings- og diskrimineringsombud