

UTTALELSE I KLAGESAK - IKKE INNKALT TIL INTERVJU - FORBIGÅTT PÅ GRUNN AV ETNISITET/NASJONAL OPPRINNELSE TIL TO STILLINGER VED VIDEREGÅENDE SKOLE

Lovgrunnlag: Diskrimineringsloven § 4

Saksnummer: 09/2183

Dato: 30. juni 2011

Mann med indisk opprinnelse hevder han ble diskriminert på grunn av etnisitet/nasjonalt opprinnelse da han ikke ble innkalt til intervju til tre stillinger som han søkte på ved Y videregående skole: lederstilling i elektrofag, avdelingsleder elektro- og maritime fag og undervisningsstilling i elektrofag.

Likestillings- og diskrimineringsombudet har kommet til at Y videregående skole forskjellsbehandlet X på grunn av etnisitet i strid med diskrimineringsloven § 4, da han ikke ble innkalt til intervju på stillingen som avdelingsleder i elektro og maritime fag, og undervisningsstillingen. For begge stillingene la ombudet vekt på at klagers utdanning og arbeidserfaring tilsa at han var bedre / tilnærmet like godt kvalifisert til stillingene sammenlignet med de som var innkalt til intervju, og at det ville vært naturlig å innkalle han til intervju. Arbeidsgiver klarte ikke å sannsynliggjøre at det var andre grunner enn etnisitet som var årsak til at han ikke ble innkalt til intervju, eller at forskjellsbehandlingen var lovlig. Når det gjelder lederstillingen i elektrofag, har ombudet kommet til at de som var på intervju var bedre kvalifisert enn X, og at det derfor ikke er grunn til å tro at etnisitet ble negativt vektlagt da X ikke ble innkalt til intervju.

OMBUDETS UTTALELSE

Sakens bakgrunn

Klagen fra X gjelder påstand om forbigåelse til tre stillinger ved Y videregående skole på grunn av etnisitet/nasjonal opprinnelse.

X har indisk bakgrunn og kom til Norge i 1970-årene. X er norsk statsborger og var i år på søkertidspunktet. X søkte på tre stillinger ved Y videregående skole (vgs.): lederstilling i elektrofag, avdelingsleder i elektro- og maritime fag og undervisningsstilling i elektrofag, men ble ikke innkalt til intervju til noen av stillingene. X mener han er best kvalifisert for stillingene, og hevder at han ble forskjellsbehandlet på grunn av etnisk bakgrunn/nasjonal opprinnelse da han ikke ble innkalt til intervju.

Lederstilling i elektrofag:

Y vgs. lyste ut stilling som teamleder i elektrofag i 2008.

I følge stillingsutlysningen innebærer stillingen å være teamleder kombinert med noe undervisning. Teamlederen har det daglige ansvaret for opplæringen innen for sitt fagfelt og har fått delegert myndighet innen pedagogikk, personal og økonomi.

Det ble stilt følgende krav til søkeren:

- *"kompetanse innen data og elektronikk eller el energi, og med leder og undervisningserfaring.*
- *Behov for ferdigheter innen bruk av digitale verktøy.*

Teamlederens ansvarsområde er innen elektro Vg1 med 60 elever og Vg2 innenfor el-energi, data og elektronikk med ca. 45 elever, og Vg2 maritime fag med 30 elever."

X var en av fire søkere til stillingen. Kandidat A og B ble innkalt til intervju. Y vgs. har i sin redegjørelse opplyst at kandidat B ble tilbudt stillingen, men takket nei.

Stillingen ble i stedet dekket opp med internt ansatte. I innstillingsbrevet står det imidlertid at kandidat A er innstilt som nummer en, og ikke kandidat B. Ut fra innstillingsbrevet legger ombudet til grunn at det kun var kandidat B og kandidat A som var på intervju.

Ombudet legger utvidet søkerliste og søknader til grunn for sammenligning av kandidatene. Av søkerliste og søknader har kandidatene følgende kvalifikasjoner:

Kandidat A:

A har fullført pedagogisk utdanning. A har videre yrkesfag i elektronikk fra videregående, samt fagbrev i radio og tv. A har seks års ledererfaring fra et privat selskap. A har i sin søknad beskrevet sine hovedoppgaver som personalledelse med direkte personalansvar for operatører, ingeniører og mellomledere, samt budsjett ansvar. Han har i tillegg gjennomført et leadership program, som er et lederprogram over ni måneder. A har ca. fire års arbeidserfaring som elektronikk lærer ved videregående skole.

Kandidat B:

B har elektronikk, samt ledelse, økonomi og markedsføring fra Horten tekniske fagskole. Han har grl. svakstrøm og radio og TV fra yrkesskole på videregående nivå. Han har fullført pedagogisk utdanning. B har jobbet som lærer i elektronikk i videregående skole fra 2001, som er hans stilling på søkertidspunktet (ca. 8 år). Av ledererfaring har B vært ansatt som sjef i to år. Han var i tillegg sjef ved H Elektronikk i ett år, der han hadde personalansvar for 18-20 personer. I tillegg har han vært sjef i firmaet K i underkant av et år, samt ca. fem år for firmaet L.

Klager X

X er utdannet Cand.scient i elektronikk fra Universitetet D i tillegg til å være elektronikingeniør. Han har ett år med pedagogisk utdanning fra Høyskolen. Han har ca. 14 års arbeidserfaring som radiotekniker, og ca. 15 år arbeidserfaring som elektronikk lærer fra ulike videregående skoler. Ut fra utvidet søkerliste ser det ut til at X har 11 års erfaring som serviceleder fra i et elektronikk firma, og to års erfaring som tekniker og servicesjef på for et annet firma. Hvilke arbeidsoppgaver og ansvar X hadde som sjef fremgår ikke av hans søknad eller CV.

Avdelingsleder elektro og maritime fag:

Y vgs. lyste ut stilling som avdelingsleder elektro- og maritime fag i 2008. Skolen har i redegjørelse til ombudet forklart at denne stillingen er den samme stillingen som lederstilling i elektrofag, som det henvises til ovenfor. Ombudet merker seg imidlertid at det er ulike kriterier i utlysningsteksten, det er nye søkere og det er en ny intervjuprosess for denne stillingen.

I følge stillingsutlysningen søkes det etter en leder som:

- *”er interessert i å lede lærere og elever i utviklingsprosesser*
- *liker å jobbe i et hektisk miljø og trives med å jobbe med ungdom*
- *er selvstendig og flink til å prioritere arbeidsoppgavene*
- *er god til å samarbeide.*

Det er ønskelig med kompetanse innen data og elektronikk, og med leder- og undervisningserfaring. Det er også behov for ferdigheter i bruk av digitale verktøy.

Avdelingsleders ansvarsområde er innen elektro Vg1 med 60 elever og Vg2 innenfor elenergi, data og elektronikk med ca. 45 elever og Vg2 maritime fag med 30 elever.”

Det står videre at stillingen innebærer å være avdelingsleder, kombinert med noe undervisning.

Det var fire søkere til stillingen, hvorav tre kandidater ble intervjuet. X var den eneste kandidaten som ikke ble innkalt til intervju. Kandidat C ble tilbudt stillingen.

Ombudet har lagt utvidet søkerliste til grunn for sammenligning av kandidatene.

Kandidat A

A er utdannet softwareingeniør fra teknisk fagskole innen elektronikk og data. Han har fagbrev i elektro gruppe L. Han har ikke pedagogisk utdanning. A har jobbet tre år som elektriker, og et år som elektriker Gr. I verksted. Han har jobbet syv måneder som prosjektingeniør innen hardware og dokumentasjon. Han har deretter jobbet 13 år som elektroingeniør, og åtte år som softwareingeniør. Ut fra utvidet søkerliste er

det vanskelig å se at A har ledererfaring. A har ingen undervisningserfaring fra videregående skole.

Kandidat B

B er utdannet elektronikk-ingeniør med en bachelor fra ingeniørskole og cand mag fra ingeniørskole. Han har prosjektledelse, strategisk ledelse og bedriftsøkonomisk analyse fra BI på mastergradsnivå. B har fagbrev i radio/tv reparatørfaget. B har ikke pedagogisk utdanning. B har jobbet to år som faglærer/klassestyrer i elektroavdelingen på videregående skole. Han har jobbet ca seks år som ingeniør i F firma. B har også vært salgs- og markedsansvarlig i ca. et år for firmaet H. Han var driftansvarlig i et år i et firma hvor han hadde ansvar for daglig drift. Det fremgår ikke av utvidet søkerliste at han har hatt personalansvar, eller at han på annen måte har ledet andre.

Kandidat C

C er utdannet innen elektro fra tekniske fagskole. Næss har fagbrev som tavlemontør, elektromontør Gr.L, elektroinstallatør Gr.L og Gr.H. Han har i tillegg praktisk pedagogisk utdanning som fullføres i løpet av 2009. C hadde ikke fullført pedagogikk på søkertidspunktet. C har jobbet som lærer innen elektrofag i ca. 20 % stilling fra 2005 til 2008. C har i tillegg 24 års erfaring som serviceleder i firmaet L AS. Som leder hadde han ansvar for oppfølging av kunder, prosjekter og økonomi i avdelingen industri/næring for fem til åtte ansatte. Han har hatt installatør ansvar Gr.L i bedriften med 30 til 40 lærlinger, hjelpearbeidere, og montører Gr L i tillegg til teknisk lederansvar.

Når det gjelder Xs utdanning og arbeidserfaring, vises det til fremstillingen ovenfor.

Etter at X fikk beskjed om hvem som var innstilt og tilsatt i lederstillingene, var det telefonkontakt mellom skolen og X. X ba om utvidet søkerliste og uttrykte at han følte seg forbigått.

Undervisningsstilling elektro:

I 2009 lyste Y vgs. ut en undervisningsstilling i elektrofag som fast faglærer.

I følge stillingsutlysningen var følgende kvalifikasjoner ønskelig:

- *"Fagbrev som automatiker, event. Gr.L med erfaring fra automasjon eller tilsvarende realkompetanse.*
- *Erfaring fra pedagogisk bruk av IKT.*
- *fagbrev Gr L og med bakgrunn innen data og elektronikk eller fagbrev Gr L og med teoretisk utdanning på minimum teknisk fagskoles nivå*
- *god pedagogisk kompetanse, ev manglende pedagogisk utdanning må påbegynnes innen et år*
- *digitale ferdigheter"*

Det var ni søkere til stillingen, deriblant X. X ble ikke innkalt til intervju. Skolen skriver i sin redegjørelse at de valgte å ansette A. Det fremgår imidlertid av innstillingsdokumentene at både A og B fikk tilbud om undervisningsstillingen.

X og Bs utdanning og arbeidserfaring er referert ovenfor.

Ombudet legger utvidet søkerliste til grunn for sammenligning av kandidatene.

A:

A har pedagogisk utdannelse. Han har elektrofag fra videregående skole, og el kraft fra tekniske fagskole. A har i tillegg fagbrev som energimontør og elektriker. Av relevant arbeidserfaring har A jobbet som energimontør i til sammen ca 11 år. A har også jobbet to måneder som ressurslærer fra videregående skole.

I forbindelse med sin søknad på undervisningsstillingen, sendte X tre brev til Y vgs. datert 15. februar 2009, 15. mars 2009 og 28. mars 2009, hvor han ba om utvidet søkerliste, samtidig som han påpekte at han følte seg forbigått.

Partenes syn på saken

X:

X hevder han er best kvalifisert for de tre stillingene, og at han derfor burde ha blitt innkalt til intervju. X mener Y vgs. la hans søknad til side fordi han har et utenlandsk navn.

X viser til at han har pedagogisk utdanning fra Høyskolen og ca. 15 års arbeidserfaring som lærer fra videregående skole. Han kjenner godt til skolesystemet på høyere og lavere nivå og til miljøet. Han har også skrevet lærebøker for syv år siden som nå brukes som pensum. X påpeker at han har ledererfaring som verkstedssjef i ca. 11 år, og som medeier og dagligleder i to år i firmaet H. Dette fremgår også av utvidet søkerliste. X opplyser videre at han har bestått faget administrasjon og ledelse gjennom sin universitetsutdanning.

Når det gjelder lederstillingen, påpeker X at personen som ble tilsatt har lavere utdanning enn han. Han mener at de innstilte kandidatene ikke har relevant utdanning, eller praksis som kreves etter forskriften til opplæringsloven § 14-3 b, hvor det fremgår at man for å bli tilsatt i lederstillinger, må oppfylle de krav til kompetanse som gjelder undervisningspersonalet i videregående skole.

Når det gjelder undervisningsstillingen, viser X til at han har lik utdanning som B som ble tilbudt stillingen. Videre mener han at de som har høyere utdanning i elektronikk slik som han, kan undervise i fagene sterkstrøm, data og elektronikk, mens de som har lavere utdanning ikke er kompetent til å gi slik undervisning. Han mener at en lærer som har studert sterk strøm har liten eller ingen kunnskap om fagene data og elektronikk.

X forklarer at han tok kontakt med Y vgs. fordi han ikke hadde fått noen tilbakemelding på sine søknader til lederstillingene. X hadde sett søkerlisten på fylkesnett og mente seg forbigått. Han ba derfor om utvidet søkerliste og uttrykte at han følte seg forbigått og ønsket å klage til fagforeningen. X mener at han ikke kan karakteriseres som pågående i sine henvendelser.

Y videregående skole:

Y vgs. avviser påstanden om at de har handlet i strid med diskrimineringsloven ved å ikke innkalle X til intervju til de tre stillingene han søkte på ved Y vgs.

Skolen beklager at X har oppfattet at skolen ikke har en inkluderende holdning. Skolen har elever med en variert nasjonal og etnisk bakgrunn, og mener derfor at de har en særskilt plikt til å gjenspeile det i ansettelsespolitikken.

Når det gjelder lederstillingene, hevder Y vgs. at X ikke ble vurdert som kvalifisert til stillingene fordi det ikke fremgår av utvidet søkerliste at han har ledererfaring. Elektroavdelingen ved skolen har utfordringer som gjør at de trenger en erfaren, tydelig og sterk leder med dokumenterte resultater på ledelse. Det står også uttrykkelig i utlysningsteksten at det er ønskelig med kompetanse innen data- og elektronikk eller elenergi, samt leder- og undervisningserfaring. Y vgs. vurderte kandidat A som en sterk fagperson med lang ledererfaring fra en av de store elektrobudriftene, til tross for at han hadde to måneder igjen til fullført pedagogisk utdanning.

Når det gjelder undervisningsstillingen, skriver skolen at de fikk et negativt inntrykk av X gjennom telefonhenvendelser fra X etter at han fikk avslag på lederstillingene. Skolen oppfattet X som en pågående person da han kontaktet både ledelse og administrasjon, samt tillitsvalgte ved skolen, for å få de til å tale hans sak. Siden X ikke var ansatt ved skolen, avsto tillitsvalgte å bistå X. Y vgs. påpeker at personlig egnethet står sentralt i vurderingen av hvem som skal ansettes, og at de besluttet å ikke innkalle ham til intervju til undervisningsstillingen på bakgrunn av det inntrykket de fikk gjennom telefonsamtalene.

Y vgs. har avslutningsvis uttalt at det er vanskelig å redegjøre for saken ettersom det har vært to rektorskifter siden ansettelsesprosessen fant sted, og frem til det ble opprettet klagesak for ombudet.

Rettslig grunnlag

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

Diskrimineringsloven:

Diskrimineringsloven § 4 første ledd forbyr direkte og indirekte forskjellsbehandling på grunn av etnisitet.

Med direkte diskriminering menes at en handling eller unnløtelse har som formål eller virkning at personer eller foretak på grunnlag som nevnt over blir behandlet dārligere 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 unnløtelse som faktisk virker slik at en arbeidssøker stilles dārligere enn andre arbeidssøkere på grunn av etnisitet.

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. Det stilles ikke krav om diskriminerende hensikt for å bli rammet av lovens forbud, jfr. ordlyden i loven og ot.prp. nr. 33 (2004-2005) side 94. Det er tilstrekkelig at det oppstår en diskriminerende virkning, og at denne skyldes for eksempel nasjonal opprinnelse eller etnisitet.

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.

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 sannsynliggjøre at det likevel ikke har skjedd diskriminering, jf. diskrimineringsloven § 10.

Ombudets vurdering

Ombudet skal ta stilling til om Y vgs. la vekt på Xs etniske bakgrunn da han ikke ble innkalt til intervju til stillingene som leder i elektrofag, avdelingsleder i elektro- og maritime fag, eller til undervisningsstillinger i elektrofag.

Diskrimineringsvernet gjelder hele ansettelsesprosessen, jf. Likestillings- og diskrimineringsnemndas sak 6/2007. Med dette menes at diskrimineringsforbudet kan være overtrådt allerede dersom den påståtte diskrimineringen medfører at vedkommende ikke blir innkalt til intervju, innstilt, eller vurdert som aktuell for stillingen.

I følge det ulovfestede kvalifikasjonsprinsippet som gjelder ved ansettelse i offentlig forvaltning, skal den best kvalifiserte søkeren tilsettes i stillingen. Arbeidsgiver må foreta en sammenlignende vurdering av samtlige søkeres utdanning og yrkeserfaring for å finne frem til den av søkerne som er best kvalifisert til stillingen. I tillegg til formelle kvalifikasjoner kan personlig egnethet inngå i en kvalifikasjonsvurdering.

Siden X ikke ble innkalt til intervju, har ombudet ikke grunnlag for å vurdere om X samlet sett var best kvalifisert og dermed burde vært tilsatt. Ombudet tar derfor kun stilling til om X ble forskjellsbehandlet ved han ikke ble innkalt til intervju.

Det er ikke tvilsomt at X ble stilt dårligere enn andre søkere da han ikke ble innkalt til intervju. Spørsmålet er om det er årsakssammenheng mellom unnlattelsen av å innkalle X til intervju, og Xs nasjonale opprinnelse/etniske bakgrunn.

For at det skal foreligge omstendigheter som gir grunn til å tro at det har funnet sted en direkte forskjellsbehandling i saken, må klagers påstand støttes av hendelsesforløpet og sakens ytre omstendigheter. Dette beror på en konkret vurdering. En påstand fra klager er i seg selv ikke nok til at bevisbyrden går over på innklagede. Klageren har i utgangspunktet bevisføringsrisikoen, jf. nemndas sak 26/2006. Dersom ombudet finner at det er grunn til å tro at etnisitet/nasjonal opprinnelse har blitt vektlagt i vurderingen av hvem som skal innkalles til intervju, går bevisbyrden over på Y vgs, som må sannsynliggjøre at diskriminering ikke har skjedd.

Lederstilling i elektrofag:

Spørsmålet er om det er grunn til å tro at etnisitet/nasjonal opprinnelse ble vektlagt da X ikke ble innkalt til intervju til lederstillingen i elektrofag.

I vurderingen tas det utgangspunkt i utlysningstekstens krav, sett opp mot de intervjuede kandidatenes kvalifikasjoner sammenlignet med klagers kvalifikasjoner.

Y vgs. har anført at Xs manglende ledererfaring var årsak til at han ikke ble innkalt til intervju. X viser til at han har ca. 11 års arbeidserfaring som verkstedssjef, og to år som medeier og dagligleder av et firma.

X har ikke spesielt fremhevet ledererfaringen i sin søknad, men det fremgår av hans CV at han har vært verkstedssjef og daglig leder. Det er imidlertid vanskelig for ombudet å lese ut fra utvidet søkerliste og søknad hvilke arbeidsoppgaver han hadde som sjef, og om han har hatt personalansvar eller annet ansvar. A og B, som ble innkalt til intervju, har derimot presisert hvilke arbeidsoppgaver de hadde som ledere og om de hadde personalansvar. A har seks års ledererfaring, med personal- og budsjett ansvar. Ut fra søkerlisten har B til sammen ca. ni års erfaring som sjef, og han har angitt at han har hatt personalansvar for ca. 18-20 personer i ca. et år. Ut fra søknadspapirene og CV fremstår det som A og B har en bredere ledererfaring enn X.

Når det gjelder undervisningserfaring, finner ombudet at X utmerker seg som den kandidaten som har lengst undervisningserfaring med 15 års erfaring som lærer i elektrofag på ulike videregående skoler. A og B har også undervisningserfaring, henholdsvis ca. fire og åtte år. Selv om X har noe mer undervisningserfaring enn A og B, er ombudet kommet til at X ikke fremstår som bedre kvalifisert enn A og B med tanke på lederstillingen.

X har ikke anført andre grunner som underbygger hans påstand om forskjellsbehandling på grunn av etnisitet.

Ombudet har på bakgrunn av dette kommet til at det ikke er *grunn til å tro* at Y vgs. har lagt negativ vekt på nasjonal opprinnelse/etnisitet da X ikke ble innkalt til intervju til lederstillingen i elektrofag.

Y vgs. har ikke handlet i strid med diskrimineringsloven § 4, da de unnlot å innkalle X til lederstillingen.

Avdelingsleder i elektro og maritime fag:

Spørsmålet er om det er grunn til å tro at Y vgs. la negativ vekt på Xs etnisitet/nasjonale opprinnelse da han ikke ble innkalt til intervju til stillingen som avdelingsleder elektro- og maritime fag.

Y anfører igjen at Xs manglende ledererfaring var årsaken til at han ikke ble innkalt til intervju. Som nevnt ovenfor fremgår det av utvidet søkerliste at X har ledererfaring, men at det er uklart hvilke arbeidsoppgaver han hadde som sjef.

Det går klart frem av utvidet søkerliste at A har ledererfaring. Ombudet kan ut fra utvidet søkerliste derimot ikke se at C og B har noe mer ledererfaring enn X.

Når det gjelder undervisningserfaring, så er ikke dette et krav i følge utlysningsteksten. Y vgs. opplyser at avdelingslederstillingen og lederstillingen i elektrofag er samme stilling. Ettersom undervisningserfaring sto direkte i den første utlysningen, trekker det likevel i retning av at undervisningserfaring er relevant. Uansett står det i utlysningsteksten at man bør like å jobbe med ungdom, og dette trekker ytterligere i retning av at undervisningserfaring er relevant.

X utmerker seg som den som har klart lengst undervisningserfaring, med ca. 15 år fra elektrofag videregående skole. A har ingen undervisningserfaring, B har kun to år, og C har hatt 20 % stilling undervisningsstilling over tre år.

X har videre anført at de innstilte kandidatene ikke har relevant utdanning, eller praksis slik det følger av opplæringsloven § 14-3 b. Han hevder at man må oppfylle de krav til kompetanse som gjelder undervisningspersonalet i videregående skole for å bli tilsatt i lederstillinger.

Opplæringsloven § 10-1 angir følgende kompetansekrav for undervisningspersonell:

”Den som skal tilsetjast i undervisningsstilling i grunnskolen og i den vidaregåande skolen, skal ha relevant fagleg og pedagogisk kompetanse. Departementet gir nærmare forskrifter om krav til utdanning og praksis for den som skal tilsetjast i undervisningsstillingar på ulike årssteg og i ulike skoleslag.”

Forskrift til opplæringslova § 14-3 b lyder:

”Den som skal tilsetjast i undervisningsstilling i yrkesfag i den vidaregåande skolen, må fylle eitt av desse krava:

- Yrkesfaglærerutdanning, jf. nasjonal rammeplan, for undervisning i fag/på fagområde der vedkommande har minst 60 studiepoeng relevant utdanning, jf. § 14-5*
- Universitets- og/eller høgskoleutdanning som samla utgjer minst 180 studiepoeng inklusive pedagogisk utdanning etter § 14-1, for undervisning i fag/på fagområde der vedkommande har minst 60 studiepoeng relevant utdanning*
- Faglærerutdanning, jf. nasjonale rammeplanar, for undervisning i fag/på fagområde der vedkommande har minst 60 studiepoeng relevant utdanning*
- Fagbrev, sveinebrev eller fullført og bestått anna yrkesfagleg utdanning i vidaregåande opplæring, 2 års yrkesteoretisk utdanning utover vidaregåande skolenivå og 4 års yrkespraksis etter fullført vidaregåande opplæring, for undervisning i fag/på fagområde som utdanninga/bakgrunnen er relevant for. I tillegg krevst pedagogisk kompetanse etter § 14-1*
- Lærerutdanning, jf. § 14-2, med spesialpedagogisk utdanning tilsvarande minst 60 studiepoeng, dersom hovudoppgåva er spesialundervisning eller behova til elevane gjer slik utdanning ønskeleg. ”*

Ombudet finner det vanskelig å skulle overprøve skolens forståelse av opplæringslova § 10-1, jf. forskrift til opplæringslova § 14-3 b. Det ligger utenfor ombudets mandat å gå inn i en nærmere vurdering av hva som anses som ”relevant utdanning”. Slik ombudet forstår forskriften, vil det være opp til fylkeskommunen eller den enkelte

skole å bestemme hva som anses som relevant utdanning. Ombudet er derfor tilbakeholden med å overprøve slike skjønsmessige vurderinger.

Ombudet ser likevel at X er den som har mest relevant utdanning i forhold til undervisning ved videregående skole. Ombudet merker seg at verken A eller B har pedagogisk utdanning. C har påbegynt pedagogisk utdanning som fullføres i 2009, men den var ikke fullført på søkertidspunktet.

X er den eneste kandidaten som har universitetsutdanning som elektroingeniør.

Ombudet vurderer det slik at Xs utdanning og arbeidserfaring tilsier at det ville være naturlig å innkalle X til intervju, dvs. at han er like godt eller bedre kvalifisert som de som ble innkalt. I Likestillings- og diskrimineringsnemndas sak 12/2010 viser Nemnda til at de i flere saker har fastslått at det at klageren fremstår som bedre formelt kvalifisert enn de øvrige søkerne, er et tungtveiende moment ved vurderingen av om bevisbyrden har gått over på innklagede. Eksempelvis vises det til at Nemnda i sak 2/2008 og 10/2010 kom til at det forelå omstendigheter som ga grunn til å tro at arbeidsgiver la negativ vekt på etnisitet, i forbindelse med henholdsvis en tilsetting og tildeling av en fastlegehjemmel, med den konsekvens at bevisbyrden gikk over på innklagede. I begge sakene viste Nemnda til at klageren hadde bedre formelle kvalifikasjoner enn de øvrige søkerne.

Ombudet er på bakgrunn av dette kommet til at det er grunn til å tro at Y vgs. har lagt vekt på Xs etnisitet/nasjonale opprinnelse da han ikke ble innkalt til intervju til stillingen som avdelingsleder.

Y vgs. har ikke anført noen andre årsaker som kan tilsi at det var saklig å ikke innkalle X til intervju. Ombudet har derfor kommet til at Y vgs. ikke har sannsynliggjort at de ikke har lagt vekt på etnisitet, og at Y vgs. derfor har handlet i strid med diskrimineringsloven § 4 ved å unnlate å innkalle X til intervju.

Undervisningsstillingen:

Spørsmålet er om det er grunn til å tro at etnisitet/nasjonal opprinnelse ble vektlagt da X ikke ble innkalt til intervju til undervisningsstillingen.

Y vgs. har ikke bestridt at X var kvalifisert til stillingen, men hevder det var hans pågående henvendelser til skolen i etterkant av de to første tilsetningene som var årsaken til at han ikke ble innkalt til intervju.

Slik ombudet vurderer opplysningene om søkerens formelle utdanning, fremstår X som den kandidaten som har klart lengst og mest relevant arbeidserfaring, med blant annet 15 års undervisningserfaring. X er også den eneste som har universitetsutdanning som elektroingeniør og som har fullført pedagogikk. Etter ombudets vurdering tilsier både Xs utdanning og arbeidserfaring at han var bedre kvalifisert til stillingen enn A og B.

Som vist til ovenfor fremgår det av Likestillings- og diskrimineringsnemndas sak 12/2010, at Nemnda i flere saker har fastslått at det at klageren fremstår som bedre formelt kvalifisert enn de øvrige søkerne, er et tungtveiende moment ved vurderingen av om bevisbyrden har gått over på innklagede.

Ombudet er etter dette kommet til at det er *grunn til å tro* at Y vgs. har lagt negativ vekt på etnisitet/ nasjonal opprinnelse, da X ikke ble innkalt til intervju til undervisningsstillingen. Bevisbyrden går dermed over på Y vgs. Spørsmålet blir om Y vgs. har sannsynliggjort at det er andre forhold enn etnisitet som er årsaken til at X ikke ble innkalt til intervju til undervisningsstillingen.

Y vgs. anfører at de fikk et negativt inntrykk av X etter den telefoniske kontakten skolen hadde med X som følge av at han fikk avslag på lederstillingen. Y vgs. opplevde at X var pågående, og besluttet på dette grunnlag å ikke innkalle ham til intervju begrunnet i manglende personlig egnethet til stillingen.

X bekrefter at han var i telefonisk kontakt med skolen og at han har sendt brev til skolen, ca. to til tre måneder etter at han hadde søkt på stillingene som avdelingsleder og leder. X bestrider imidlertid at han var pågående i sin væremåte, og hevder at han kun ba om å få tilsendt utvidet søkerliste, samtidig som han uttrykte at han følte seg forbigått.

Y vgs. har ikke dokumentert samtalene med X hvor han skal ha opptrådt pågående, eller på annen måte dokumentert at dette er årsaken til at X ikke ble innkalt til intervju. Påstanden om at X var så pågående at de mente han ikke var egnet til stillingen, fremstår etter ombudets vurdering som lite troverdig. Ombudet mener uansett at en slik telefonsamtale er et for tynt grunnlag til å vurdere om en person er personlig egnet for en stilling eller ikke. Y vgs. har utover dette ikke påberopt andre grunner til at X ikke ble innkalt til intervju.

Ombudet er etter en helhetsvurdering kommet til at Y vgs. ikke har sannsynliggjort at det var andre forhold enn etnisitet som var årsaken til at X ikke ble innkalt til intervju til undervisningsstillingen.

Konklusjon

Likestillings- og diskrimineringsombudet konkluderer med at Y videregående skole har handlet i strid med diskrimineringsloven § 4, da X

ikke ble innkalt til intervju til stillingen som avdelingsleder i elektro og maritime fag, og til undervisningsstillingen.

Når det gjelder lederstillingen i elektrofag har ombudet kommet til at det ikke er grunn til å tro at etnisitet ble negativt vektlagt. Unnlatelsen av å innkalle X til lederstillingen var derfor ikke i strid med diskrimineringsloven § 4.

Likestillings- og diskrimineringsombudet har ikke kompetanse til å ilegge erstatnings- og/eller oppreisningsansvar. Spørsmål om erstatning og/eller oppreisning avgjøres av domstolene, jf. diskrimineringsloven § 13, jf. § 14.

Ombudet vil likevel oppfordre partene til å komme frem til en minnelig løsning i saken. Vi ber om tilbakemelding **innen 20. august 2011** om hvordan Y vgs. foreslår å løse saken, dersom Y vgs. velger ikke å bringe saken inn for Likestillings- og diskrimineringsnemnda.

Sunniva Ørstavik
likestillings- og diskrimineringsombudet

Oslo, 30.06.2011