



Likestillings- og
diskrimineringsombudet

Vår ref.:

11/1813- 21-

Dato:

03.01.2013

Ombudets uttalelse

Saken gjaldt spørsmål om en kvinne ble forbigått til stillinger som midlertidig politibetjent i et politidistrikt på grunn av alder og kjønn. Kvinnen viste blant annet til at mindre kvalifiserte søkere var blitt ansatt, samt spørsmål som ble stilt under intervjuet. Politidistriktet avviste å ha lagt vekt på kjønn og alder ved vurderingen av hvem som skulle tilsettes i stillingene.

Ombudet fant ikke grunn til å tro at alder og/eller kjønn ble vektlagt til kvinnens ugunst ved beslutningen om hvem som skulle ansettes og konkluderte med at politidistriktet ikke handlet i strid med likestillingsloven eller arbeidsmiljøloven.

Saksnummer: 11/1813

Diskrimineringsgrunnlag: kjønn og alder

Lovgrunnlag: likestillingsloven § 4 andre ledd, jf. § 3 og arbeidsmiljøloven § 13-1 første ledd

Dato for uttalelse: 14. november 2012

Sakens bakgrunn

Politiets Fellesforbund (PF) brakte saken inn for ombudet på vegne av sitt medlem, A ved brev av 12. desember 2011. I brevet ba PF ombudet vurdere om A ble forbigått til stillinger som midlertidig politibetjent ved B politidistrikt på grunn av kjønn og/eller alder i strid med likestillingsloven og/eller arbeidsmiljøloven.

A er født i 1969. Hun ble uteksaminert fra Politihøgskolen våren 2010. Praksisåret ble avviklet i B politidistrikt. A var på søknadstidspunktet ansatt i stilling som politibetjent 1 ved operativ seksjon ved C politistasjon.

B politidistrikt lyste 17. januar 2011 ledig midlertidige stillinger som politibetjent 1 SKO 1457 med søknadsfrist 31. januar 2011. B politidistrikt omfatter B kommuner. Politidistriktet har per i dag ca. 320 ansatte og skal betjene 166 000 innbyggere. Politidistriktet består av syv driftsenheter med 17 underliggende seksjoner og én administrativ enhet med fire underliggende kontorer. Stillingene var knyttet til de operative seksjoner ved B politistasjoner. Stillingene var vikariater med varighet til 1. oktober 2011, men med mulighet for forlengelse av midlertidig stilling eller fast ansettelse.

I stillingsannonsen ble det stilt krav om bestått Politiskole/Politihøgskole. Arbeidsoppgavene som lå til stillingene ble beskrevet slik:

«Operativt politiarbeid innenfor de operative seksjoners ansvarsområde og i tråd med fastlagte virksomhetsplaner.»

Under overskriften «Personlige egenskaper» var følgende opplistet:

- Handlekraftig, initiativrik og god vurderingsevne
- Evne til kreativ problemløsning
- God muntlig og skriftlig framstillingsevne
- Gode samarbeidsevner
- God ordenssans
- Samfunnsorientert
- Godt humør

I utlysningsteksten framkommer det at den statlige arbeidsstyrken i størst mulig grad skal gjenspeile befolkningen og at det dermed er et mål å ha en balansert alders- og kjønns sammensetning, og rekruttere flere med innvandrerbakgrunn.

Ved søknadsfristens utløp var det kommet inn 114 søknader til stillingene, 80 menn og 34 kvinner. A var blant søkerne. Av søkerne ble 39 vurdert som ikke kvalifisert da de ikke hadde vitnemål fra Politihøgskolen/Politiskolen. Politidistriktet innkalte 32 søkere til intervju, herunder A. Av disse var 21 menn og 11 kvinner. To søkere trakk søknadene underveis i prosessen, slik at det totale antallet som ble intervjuet var 30.

Intervjuene ble gjennomført av personalkontoret v/rådgiver D og politioverbetjent E, samt lederne for de operative seksjonene ved B politistasjoner, politioverbetjent F og politioverbetjent G. De to sistnevnte er ledere for de to seksjonene hvor det skulle foretas ansettelsler. E var til stede ved samtlige intervjuer, sammen med én av de øvrige. I tråd med

praksis ble Politiets Fellesforbund B politidistrikt gitt anledning til å delta ved intervjuene, men avsto fra dette.

E og D intervjuet A. Etter at samtlige intervjuer var gjennomført, ble det foretatt referansesjekk av de kandidatene som ble vurdert som mest aktuelle for ansettelse.

Etter referansesjekk ble det skrevet et forslag til ansettelse (innstilling), datert 28. februar 2011, av åtte kandidater. Ved ansettelse i grunnstillinger, hvor det formelle kravet til utdanning er bestått utdanning ved Politihøgskolen/Politiskolen, og hvor mange av søkerne har forholdsvis lik bakgrunn, blir det skrevet en forenklet innstilling. De åtte innstilte ble vurdert som de åtte beste kandidatene og ble ikke rangert innbyrdes. Det ble i tillegg utarbeidet en rangert liste over reserver, for å kunne håndtere dersom én eller flere av de åtte innstilte ikke tok i mot tilbud om stilling. Innstillingen omhandlet totalt 15 kandidater. Det innebærer at 15 av kandidatene som ble intervjuet ikke ble innstilt eller foreslått som reserver.

Av innstillingen framgår det at det i vurderingen ble lagt til grunn følgende kriterier:

- -Personlige egenskaper
- -Humør
- -Karakterer
- -Arbeidserfaring
- -Attester
- -Annen utdanning
- -Søknaden og med vekt på presisjon og språkføring
- -Sammensatt kompetanse ut fra B politidistrikts behov
- -Referanser

Forslaget til ansettelse ble behandlet av ansettelsesrådet den 4. mars 2011. I tråd med forslaget ble følgende kandidater ansatt: H, I, J, K, L, M, N og O.

Videre ble følgende kandidater ansatt som reserver: P, Q, R, S, T, U og V.

Samtlige av de åtte innstilte kandidatene har tiltrådt stilling ved politidistriktet. I forbindelse med oppstått vakanse i ettertid ble det gitt tilbud om ansettelse til reservene i den rekkefølgen de var ansatt. R var den eneste av reservene som tok i mot og tiltrådte stilling.

A tok ved telefonsamtale den 2. mars 2011 og e-post av 3. mars 2011 kontakt med politidistriktet og ba om en redegjørelse for hvorfor hun ikke ble innstilt og hvilke kriterier som ble vektlagt ved innstillingen og hvordan hun ble vurdert opp mot disse. A ba også om svar på om det var foretatt noen rangering av henne. Politidistriktet svarte A i e-post av 4. mars 2011. I e-posten skriver politidistriktet at det var en helhetsvurdering som ble lagt til grunn ved innstillingen, at det generelt var mange gode søkere og at A ikke nådde opp denne gangen. Ettersom A ikke ble innstilt, ble det ikke foretatt noen rangering av henne.

Partenes syn på saken

A v/Politiets Fellesforbund:

PF mener A har blitt forbigått til stilling som midlertidig politibetjent på grunn av kjønn og alder.

PF viser til at politi- og lensmannsetaten har en utfordring med at kvinner som jobber ved operative avsnitt ofte slutter raskt og gjerne etter endt svangerskapspermisjon. PF har gjennomført en undersøkelse blant kvinnelige polititjenestemenn om dette. Undersøkelsen ga ingen entydige svar, men indikerte at mange føler seg «alene» fordi det er få kvinner totalt og fordi man opplever det vanskelig å kombinere skift og turnustjeneste med ansvar for små barn. Mange påpekte imidlertid at ledelsen signaliserte at de var ønsket som operativt tjenestepersonell når de kom tilbake fra endt permisjon.

På bakgrunn av tall PF har samlet fra lokallagsledere anslår PF at det er ca. 21,5 prosent kvinner som jobber i operativ førstelinje i Norge. Tallene er imidlertid svært usikre. PF viser til «Handlingsplan for likestilling i politi og lensmannsetaten 2008-2013» som sier at etaten må speile samfunnet blant annet når det gjelder kjønn og har som mål å ha like mange kvinner som menn i typer stillinger og på alle nivå i politiet. Det uteksamineres for tiden ca. 40 prosent kvinner fra Politihøgskolen.

PF viser til at de aller fleste av de som ble ansatt i de aktuelle stillingene ble uteksaminert i 2010. Ingen av dem som ble ansatt hadde bachelorgrad før Politihøgskolen. De som ble ansatt var hovedsakelig menn i alderen 26-29 år. Ser man på søkerlisten isolert, mener PF at flere av personene som søkte stilling ved politidistriktet har langt bredere og lengre erfaring enn dem som ble ansatt. PF stiller spørsmål ved om det er de best kvalifiserte søkerne som har blitt tilbudt jobb.

A har skriftlig overfor PF opplyst at hun under intervjuet fikk inntrykk av at hennes alder var en negativ faktor da det ble sagt at hun var «atypisk» fordi hun som kvinne med så høy alder søkte operativ tjeneste. Hun ble i tillegg spurt om hvordan hun ville takle å jobbe operativt sammen med for eksempel innsatsleder som var yngre. At andre søkere også ble spurt om dette virker noe søkt ettersom øvrige søkere stort sett ikke har passert 30 år. A ble videre spurt om hva hun ville gjøre framover, og personer som var til stede under intervjuet påpekte overfor søker at når man skulle ansette personer i disse stillingene, så ønsket man seg arbeidstakere som ville stå i stillingen i noen år. Det var underforstått at hun ville søke andre stillinger enn operative innen kort tid.

PF viser også til at politidistriktet har utarbeidet «Tiltaksplan for mangfold 2011 til 2016» og «Strategisk plan for mangfold 2011 til 2016». Ett av målene som er satt er å øke antall kvinner i operativ tjeneste. Av totalt 60 ansatte i distriktet som arbeider i operativ førstelinjetjeneste er det etter det PF kjenner til, kun seks kvinner. PF stiller spørsmål ved hvordan distriktet skal kunne øke kvinneandelen dersom det lokale målet ikke knyttes til ansettelser.

Forslaget til ansettelse inneholder ingen drøftelse eller begrunnelse for utvelgelse og prioritet av hver enkelt søker som ble intervjuet. Av rundskriv 2005/008 fra Politidirektoratet til politidistriktene framgår følgende i § 8 femte avsnitt: «Det fremgår av bestemmelsen i syvende ledd at nye opplysninger av betydning som fremkommer under intervjuet med søkeren, eller som er innhentet fra oppgitt referanser, skal nedtegnes».

I innstillingen er det lagt til grunn kriterier ved vurderingen ut over det som framkommer av utlysningsteksten. PF stiller spørsmål ved hvilke vurderinger som er foretatt av søkerne opp mot disse kriteriene. PF stiller også spørsmål ved hvordan ansettelsesrådet har mulighet til å vurdere hver enkelt søker når søkerne ikke er vurdert opp mot hverandre i innstillingen.

B politidistrikt:

Politidistriktet viser til at det mener å følge prinsippet om at beste kandidat ansettes.

I PFs klage er politidistriktets mål om å øke antallet kvinner ved operativ tjeneste referert. Politidistriktets mål er knyttet til den interne fordelingen mellom enhetene hvor enkelte enheter, for eksempel etterforskningsenheter, har uforholdsmessig høy andel kvinner i forhold til de operative enhetene. Det lokale målet er ikke knyttet til ansettelser, men heller et signal om at man ønsker å motivere kvinner til å jobbe lengre ved operative enheter.

I klagen er det anført at A i intervjuet har fått inntrykk av at hennes alder var en negativ faktor. Søkeren ble invitert til en refleksjon over at hun normalt ville være eldre enn sine kollegaer i alder, men yngre i tjenestetid, og om dette ble oppfattet som en utfordring for søkeren. Dette tas også opp i intervju med andre søkere uavhengig av kjønn. Bakgrunnen for denne invitasjonen er at politiet er en hierarkisk organisasjon og dette gjør seg særlig gjeldende ved operativ tjeneste, hvor «eldstemannsprinsippet» gjelder ved utførelse av oppdrag. Dette innebærer at den eldste tjenestemannen/-kvinnen som deltar på oppdraget har kommandoen, med mindre en ansatt/utpekt leder er til stede. Med «eldstemann» menes normalt den som har lengst tjenestetid etter fullført utdanning. A var ikke av den oppfatning at dette var problematisk, og temaet fikk heller ingen betydning for den videre vurderingen.

Det bemerkes at As kjønn og alder var kjent før hun ble innkalt til intervju.

Alle søkere som blir intervjuet blir orientert om hvilken tjeneste det skal ansettes til, i dette tilfellet operativ tjeneste. Dette gjøres både som en orientering om stillingens innhold til søkeren og for å klargjøre arbeidsgivers ønske om kontinuitet.

Også spørsmålet om søkerens planer/ønsker de nærmeste årene er rutine. Dette henger sammen med at politiet har et internt arbeidsmarked hvor ansatte i en stillingskategori kan søke jobbotasjon til stillinger på samme nivå andre steder i organisasjonen. Det er derfor viktig, men ikke avgjørende, å få et inntrykk av kandidatens ønsker og interesser opp mot distriktets framtidige kompetansebehov.

Det ble ikke foretatt referansesjekk av A. Bakgrunnen var at hun etter intervjuet, og med bakgrunn i hennes søknad med vedlegg, ikke framstod som aktuell for å komme på listen over foreslåtte ansatte eller reservelisten.

Etter at ansettelsesprosessen var ferdig, tok A kontakt for å få en uttalelse om hvilke kriterier som ble vektlagt ved innstillingen.

PF trekker fram tre kvinnelige søkere fra søkerlisten og stiller spørsmål ved vurderingen av deres kompetanse sammenlignet med tre mannlige søkere som ble ansatt. Tre av disse søkerne, W, X og Y, ble intervjuet.

Politidistriktet viser til at den endelige vurderingen av søkerne til slutt måtte bero på en helhetsvurdering, hvor blant annet tilleggsutdannelse og tilleggspraksis ble vektlagt. Dette er kun ett av flere kriterier, og det blir ikke riktig å trekke fram ett kriterium slik PF gjør. Generelt vises det til at det var mange godt kvalifiserte søkere hvor mange, herunder A, hadde forholdsvis lik bakgrunn, når det gjelder relevant erfaring og kompetanse. Når det gjelder vurderingen av hvem som skulle ansettes, er det et faktum at mange godt kvalifiserte søkere ikke fikk tilbud om stilling. Politidistriktet mener at det ga jobbtilbud til de femten best kvalifiserte søkerne. Verken kjønn eller alder var med i vurderingen. Dette ble også formidlet i svar til A.

Innholdet i PFs brev av 19. mars 2012 er mer en generell kritikk av politidistriktets ansettelsesprosedyrer på grunnstillinger. Disse er godt forankret i virksomheten og hos PF lokalt.

Rettslig grunnlag

Ombudet kan gi uttalelse om et forhold er i strid med likestillingsloven eller arbeidsmiljøloven kapittel 13, jf. diskrimineringsombudsloven § 3 tredje ledd, jf. § 1 andre ledd nr. 1 og nr. 4.

Likestillingsloven § 3, jf. § 4 andre ledd forbyr direkte og indirekte forskjellsbehandling av kvinner og menn ved ansettelse. Med direkte forskjellsbehandling menes handlinger som stiller kvinner og menn ulikt fordi de er av forskjellig kjønn. Med indirekte forskjellsbehandling

menes enhver tilsynelatende kjønnsnøytral handling som faktisk virker slik at det ene kjønn stilles dårligere enn det annet.

Arbeidsmiljøloven § 13-1 første ledd, jf. § 13-2 forbyr direkte og indirekte diskriminering på grunn av alder ved ansettelse.

Arbeidsmiljølovens vern mot diskriminering på grunn av alder bygger på EUs rådsdirektiv 2000/78/EF om gjennomføring av prinsippet om likebehandling i arbeidslivet (rammedirektivet). Arbeidsmiljølovens regler skal tolkes og anvendes i tråd med rammedirektivet ifølge etablert Høyesterettspraksis, jf. Rt. 2012 s. 424.

Likestillingsloven § 16 oppstiller en bestemmelse om delt bevisbyrde. Bestemmelsen lyder:

«Hvis det foreligger omstendigheter som gir grunn til å tro at det har funnet sted direkte eller indirekte forskjellsbehandling i strid med bestemmelser i denne 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.»

Arbeidsmiljøloven § 13-8 har tilsvarende bestemmelse om delt bevisbyrde.

Begrunnelsen for regelen om delt bevisbyrde framgår blant annet av Ot.prp. nr. 77 (2000–2001) s. 90-91:

«En hovedbegrunnelse for en regel om delt bevisbyrde i arbeidslivet er hensynet til å ivareta en effektiv håndheving av forbudet mot direkte og indirekte forskjellsbehandling. Saksforholdet i en konkret sak kan være uoversiktlig og vanskelig å få klarhet i, samtidig som det er arbeidsgiveren (eller potensiell arbeidsgiver i ansettelsessaker) som sitter med det vesentligste av dokumentasjon i saken. Dette gjør det vanskelig og til dels umulig for den som mener seg forskjellsbehandlet å bevise at det faktisk har foregått forskjellsbehandling på grunn av kjønn. Å legge hele bevisbyrden på den som mener seg forskjellsbehandlet vil i praksis innebære at mange

saker om direkte og indirekte forskjellsbehandling i arbeidslivet ikke får en reell prøving fra håndhevingsapparatets side. Dette vil innebære en vesentlig svekkelse av forbudet mot direkte og indirekte forskjellsbehandling på grunn av kjønn innenfor arbeidslivet.

Å legge bevisbyrden på arbeidsgiver kan også ha den virkning at arbeidsgiverne gjøres mer bevisste på nødvendigheten av å undersøke bakgrunnen for deres beslutninger rundt blant annet ansettelse, lønn og arbeidsvilkår. At arbeidsgiver sitter igjen med tvilsrisikoen også der det etter avsluttet bevisførsel fra begge parter fortsatt er tvil om det har skjedd forskjellsbehandling i strid med loven, kan bidra til at arbeidsgiver sørger for gode rutiner og ryddig saksbehandling i lønns- og personalsaker.»

I dom inntatt i Rt. 2012 s. 424, avsnitt 40 uttales følgende om bevisbyrdebestemmelsen:

«At bevisbyrde snus, har altså betydning for hvem tvil går utover. Beviskravet er det samme som ellers - alminnelig sannsynlighetsovervekt. Det er heller ikke holdepunkter for at det gjelder spesielle prinsipper for den konkrete bevisbedømmelsen, likevel slik at det gjennomgående vil ha liten selvstendig bevisverdi at arbeidsgiver forsikrer at det ikke har funnet sted diskriminering. I sammenheng blant annet med det som finnes av begivenhetsnære bevis, og de slutninger som kan trekkes av mer objektive forhold, vil likevel forklaringer fra de som deltok i ansettelsesprosessen, ha bevismessig interesse.»

Ombudets vurdering

Ombudet har tatt stilling til om B politidistrikt handlet i strid med likestillingsloven § 3, jf. § 4 andre ledd og arbeidsmiljøloven § 13-1 første ledd ved tilsetting i stillinger som midlertidig politibetjent. Ombudet bemerker innledningsvis at det ligger utenfor ombudets kompetanse å ta stilling til om ansettelsen har foregått i tråd med personalreglement for politidistriktene. Videre påpeker ombudet at det er adgang til å bruke positiv særbehandling som fremmer likestilling etter likestillingsloven § 3a. Dette er imidlertid ingen plikt, selv om politidistriktet har som mål å øke andelen kvinner i operative stillinger.

B politidistrikt bestrider at kjønn og alder ble vektlagt i ansettelsesprosessen.

Ombudet har vurdert om det foreligger omstendigheter som gir grunn til å tro at B politidistrikt la vekt på As kjønn og/eller alder i sin vurdering av hvem som skulle innstilles til de aktuelle stillingene, jf. likestillingsloven § 16 og arbeidsmiljøloven § 13-8. Det kreves holdepunkter for at det er årsakssammenheng mellom As kjønn og/eller alder og at A ikke ble ansatt i en av de utlyste stillingene.

I innstilling til ansettelsesrådet av 28. februar 2011 framkommer hvilke kriterier som er lagt til grunn ved vurderingen. Kjønn og alder er ikke blant kriteriene. Kriteriene framstår for øvrig som alders- og kjønnsnøytrale.

Ved ansettelse i såkalte grunnstillinger, slik som politibetjent, hvor det formelle kravet til utdanning er bestått utdanning ved Politihøgskolen/Politiskolen og hvor mange av søkerne har forholdsvis lik bakgrunn, blir det etter det opplyste skrevet en forenklet innstilling. Tilsettingsprosessen mangler, utover de nevnte kriterier, dokumentasjon på hvilke vurderinger som er gjort. Dette gjør det vanskelig for ombudet å etterprøve om politidistriktet la negativ vekt på kjønn og/eller alder ved en etterfølgende klage slik som her. Det hadde etter ombudets oppfatning vært en klar fordel om begrunnelsen i større grad ble nedtegnet i slike saker, blant annet for å unngå mistanke om at avgjørelser bygger på diskriminerende hensyn og i etterkant gjøre det enklere å føre tilsyn med om avgjørelsene er truffet i overensstemmelse med diskrimineringslovgivningen. Dette er forhold som bevisbyrdebestemmelsene tar sikte på å utjevne.

Ifølge søkerlisten befinner det store flertall av søkere seg i alderen tjuefire til tjueni år. Det er dermed slik ombudet ser det ikke unaturlig at det både blant søkerne som ble innstilt, innstilt som reserve og søkerne som ikke ble innstilt, i hovedsak har tilsvarende alder. Søkerne som ble innstilt og innstilt som reserve til stillingene er i alderen tjuefire til 33 år, og har fullført Politihøgskolen i 2003, 2008, 2009 og 2010.

Seks av søkerne som ikke ble innstilt var over 33 år. To av disse har fullført Politihøgskolen i 2010, én i 1995, én i 2000 og én i 2009. Én av dem har ikke utdanning fra Politihøgskolen. Søkerne har i variert grad erfaring fra yrket. Ombudet finner ikke på bakgrunn av søkerlisten og forslaget til ansettelse holdepunkter for at politidistriktet har forbigått søkere med høyere alder enn gjennomsnittet, herunder A.

Det at søkerne med høyest alder ikke ble innstilt er ikke en omstendighet som i seg selv gir grunn til å tro at alder har blitt negativt vektlagt ved rangering av søkerne.

B politidistrikt har ikke kommentert PFs påstand om at A ble omtalt som en atypisk søker i intervjuet spesielt. Ombudet kan vanskelig fastslå konkret hva som ble sagt i intervjuet. Ombudet bemerker likevel at en slik karakteristikk kan skape et inntrykk av at kandidatens alder og kjønn ikke passer inn på arbeidsplassen.

Partene er imidlertid enige om at A ble invitert til å reflektere rundt/stilt spørsmål om det ble oppfattet som en utfordring for henne at hun normalt ville være eldre enn sine kollegaer, men ha kortere tjenestetid. Politidistriktet har vist til at A ikke så ut til å oppfatte forholdet som problematisk og avvist at alder ble vektlagt i beslutningen om hvem som skulle innstilles og ansettes. Arbeidsmiljøloven har ikke bestemmelser som forbyr spørsmål om alderstematikk på intervju. B politidistrikt har oppgitt at bakgrunnen for spørsmålet er politiets hierarkiske oppbygning og det såkalte «eldstemannsprinsippet». Ombudet gjør ikke en vurdering av om spørsmålet var egnet eller nødvendig i en intervjusituasjon, men vil likevel påpeke at slike spørsmål vil kunne oppleves som negativt.

Spørsmålet har imidlertid sin bakgrunn i de faktiske forholdene i politiet, og ombudet forstår det her som en oppfordring til refleksjon rundt den virkeligheten hun ville komme til å arbeide i. At dette var tema under intervjuet gir etter ombudets syn dermed ikke grunn til å tro at As alder ble vektlagt til hennes ugunst ved beslutningen om hvem som skulle innstilles til stillingen. Ombudet har videre lagt vekt på at politidistriktet kjente As alder og bakgrunn før hun ble innkalt til intervju og at det var mange godt kvalifiserte med tilnærmet lik bakgrunn som søkte stillingen. Ombudet finner heller ikke holdepunkter i saken som skulle tilsa at anmodningen om en slik refleksjon kun ble gitt kvinnelige kandidater.

Etter ombudets vurdering gir heller ikke disse forholdene holdt sammen grunn til å tro at alder ble vektlagt.

Som støtte for anførselen om kjønnsdiskriminering, har PF vist til et annet spørsmål som ble stilt i intervjuet med A, som gikk ut på hva søker ser for seg i framtiden. Ombudet finner ikke

grunnlag for at spørsmålet kan knyttes til en antagelse om at kvinner generelt og dermed A spesielt vil søke andre stillinger enn operative innen kort tid. Ombudet antar at dette er et nokså hyppig stilt spørsmål i intervjuer uavhengig av stilling, med det formål å kartlegge søkers motivasjon og videre karriereplaner. Ombudet finner ikke holdepunkter som tilsier at spørsmålet kun ble stilt kvinnelige søkere eller vektlagt til kvinnelige kandidaters ugunst.

PF har vist til at flere av personene som søkte stilling ved politidistriktet har langt bredere og lengre erfaring enn dem som ble ansatt. PF stiller spørsmål ved om det er de best kvalifiserte søkerne som har blitt tilbudt jobb. Spørsmålet om tilsettingsprosessen har ivaretatt generelle krav til saklighet og forsvarlighet ligger utenfor ombudets kompetanse og kan bringes inn for Sivilombudsmannen. Det er imidlertid slik at dersom en søker framstår klart bedre kvalifisert enn øvrige søkere og for eksempel ikke blir innkalt til intervju, kan det være nærliggende å tro at arbeidsgiver har vektlagt usaklige hensyn, som for eksempel kjønn eller alder. Ombudet kan ikke her se at det foreligger så vidt klare forskjeller i de klart konstaterbare kvalifikasjonene sett opp mot kravene i utlysningsteksten, samt at det er gjennomført intervju av A. På denne bakgrunn finner ombudet ikke grunn til å mistenke at alder og/eller kjønn medførte at A ikke nådde videre i prosessen.

Ombudet finner heller ikke at det foreligger holdepunkter som tilsier at det er kombinasjonen kjønn og alder som har ført til at A ikke fikk tilbud om ansettelse.

Konklusjon

B politidistrikt handlet ikke i strid med likestillingsloven § 3, jf. § 4 andre ledd eller arbeidsmiljøloven § 13-1 første ledd ved tilsetting i stillinger som midlertidig politibetjent.

Oslo, 14.11.2012

Sunniva Ørstavik

likestillings- og diskrimineringsombud