

Vår ref.:
11/2016- 40- PCG

Dato:
05.09.2013

Ombudets uttalelse

Klager hevdet at hun ble diskriminert på grunn av etnisitet/nasjonal opprinnelse i forbindelse med ansettelsesprosess i Statens vegvesen.

Likestillings- og diskrimineringsombudet har kommet frem til at Statens vegvesen ikke har handlet i strid med diskrimineringsloven § 4 i forbindelse med ansettelsesprosessen tilknyttet rekrutteringsstillinger i Statens vegvesen/Vegdirektoratet.

Saksnummer: 11/2016

Lovgrunnlag: Diskrimineringsloven § 4

Dato for uttalelse: 31. mai 2013

Sakens bakgrunn

Statens vegvesen utlyste i 2011 30 ledige plasser ved et rekrutteringsprogram for søkere med master- og bachelor innen relevante fag. Det kom inn 420 søkere totalt.

A søkte på stilling i rekrutteringsprogrammet men ble ikke innkalt til intervju.

Partenes syn på saken

A:

A hevder at hun ble diskriminert fordi hun er Z statsborger født og oppvokst i Asia. A bemerker at Z er definert til å komme inn under landgruppe 2, hvilket betyr at personene som kommer fra disse områdene har behov for særlig vern mot etnisk diskriminering.

A anfører at hun var den søkeren blant samtlige søkere som hadde best karakterer fra studiene. Hun anfører videre at hun blant annet hadde skrevet en masteroppgave som var meget relevant opp i mot arbeidet til vegvesenet/Vegdirektoratet. Hun hadde også tatt en spesialisering innen transportøkonomi og logistikk, noe som burde være relevant i forhold til arbeidet i vegvesenet/Vegdirektoratet.

A hevder at samtlige søkere som ble innkalt til intervju hadde dårligere akademiske resultater enn henne. A hevder også at Region Nord hadde

behov for hennes kompetanse, og viser til at Region Nord i juni 2011 lyste ut stilling som rådgiver styring/økonomi, hvor de ansatte en person med samme akademiske bakgrunn som A, men med dårligere akademiske resultater. A hevder videre at region Nord og Midt kun innkalte etniske nordmenn til intervju. A opplyser at vegvesenet ansatte en annen søker B. Hun hadde samme spesialisering som A, men betraktelig dårligere resultater fra studiene. B hadde heller ikke skrevet en masteroppgave som var direkte relatert til arbeidet i vegvesenet/ Vegdirektoratet.

A opplyser videre at vegvesenet ansatte etniske nordmenn i regioner der de ikke hadde søkt jobb. Hun viser konkret til C, som til tross for at hun hadde søkt på stillinger i regionene Vest, Sør og Øst, ble intervjuet for stilling i region Nord. A skrev selv i sin søknad at *«Etter at jeg er ferdig på mastergradsstudiet har vi planer om å flytte enten til Trøndelag eller Møre og Romsdal, derfor ønsker jeg primært en stilling i et av disse fylkene. Men jeg er fleksibel og åpen for et eventuelt stillingstilbud i et annet fylke, for eksempel Nordland»*.

A opplyser også at Vegdirektoratet kalte inn til intervju en søker, D, med en mastergrad i samfunnsøkonomi, og noen fag innen økometrisk analyse. A har mye av den samme bakgrunnen, og stort sett fått beste karakter i samtlige av kursene. A opplyser videre at Vegdirektoratet ansatte en søker, E, som har bachelorgrad i økonomi, i motsetning til As mastergrad innen samme fagområde, og med dårligere akademiske resultater enn A.

A anfører videre at hun kan ha blitt diskriminert grunnet hennes miljøbevisste livssyn, da hun opplyste i søknaden at hun er styremedlem i et lokallag av Naturvernforbundet. Dette da det har hendt at Naturvernforbundets påklaging av vegvesenets utbyggingsprosjekter har medført økte kostnader til disse veiprosjektene. A opplyser at hun ikke personlig har vært involvert i disse sakene.

A anfører at dersom Statens vegvesen og Vegdirektoratet unnlater å innkalle personer med innvandrerbakgrunn til intervju, så er det i strid med de overordnede målene som statlige virksomheter er pålagt å følge. Klager viser til at hun er fra en landgruppe som statlige virksomheter skal prioritere i forhold til ansettelse.

Statens vegvesen:

Statens vegvesen avviser As påstander om at hun ble diskriminert i tilsettingsprosessen.

Vegvesenet opplyser at A i sin søknad hadde anført at hun ønsket å bli vurdert i Region Midt, men at hun også ønsket å bli vurdert i Region Nord og Vegdirektoratet. Hun ble derfor kun vurdert til stillinger i disse regionene/områdene.

Vegvesenet opplyser at A ikke ble innkalt til intervju fordi Region Nord, Region Midt og Vegdirektoratet var ute etter teknisk kompetanse, og ikke den samfunnsøkonomiske kompetansen som A innehar. A hadde således ikke den kompetansen som ble etterspurt der hun ble vurdert, og hun ble derfor ikke innkalt til intervju.

Vegvesenet bemerker at vurderingen av kandidatene skjer i driftsenheten ut fra hvor kandidatene i søknaden har gitt uttrykk for at de geografisk ønsker å arbeide. Tilsettingsmyndigheten tillegges den enkelte driftsenhet.

Vegvesenet opplyser at B ble vurdert og til slutt tilsatt i Region Vest, som for øvrig hadde behov for å styrke kompetansen innen samfunnsøkonomiske analyser på ulike nivå. A ble derimot vurdert i Region Midt, Region Nord og Vegdirektoratet. Da A ikke ble vurdert i Region Vest ble det derfor heller ikke foretatt noen sammenligning av disse to søkerne.

Når det gjelder ansettelsen av C i region Nord, opplyser vegvesenet at region Nord hadde et særlig ønske om kandidater innenfor geoteknikk, ingeniørgeologi, vegteknologi og eiendom, og at ingen av søkerne hadde denne, for region Nord, kritiske kompetansen. Region Nord henvendte seg da til øvrige driftsenheter og etterspurte søkere med slik kompetanse. C har sin utdanning innen teknisk geologi med hovedprofil innen ingeniørteknologi og bergteknikk. Hun var ikke aktuell i de driftsenheter hun hadde søkt, men ble av de ovennevnte grunner kontaktet av region Nord.

Vegvesenet hevder videre at bakgrunnen for at D ble innkalt til intervju var hans tunge kompetanse innenfor samfunnsøkonomi. Vegvesenet viser til at D har en master i samfunnsøkonomi og arbeidserfaring etter fullført master i 2009. Vegvesenet viser til at A er siviløkonom, riktignok med enkelte kurs innen samfunnsøkonomi. Ds samlede kompetanse ble ansett som mer relevant enn As. Vegvesenet bemerker at Ds kompetanse er i ytterkant av hva man egentlig ønsket til stillingen. Når det gjelder innkallelsen av E til intervju viser vegvesenet til at E har en master i Statsvitenskap med forskningsmetode og statistikk, og at hun skrev oppgave om klimatilpasning i Bergen kommune. E sin kompetanse ble oppfattet som klar mer relevant i forhold til Vegdirektoratets behov enn A sin kompetanse.

Vegvesenet bestrider at As stilling som styreleder i et lokallag av Naturvernforbundet har hatt en negativ betydning i forhold til en mulig tilsetting. Vegvesenet opplyser at de har et miljøansvar i forhold til sin virksomhet, og at virksomheten er avhengig av, samt ønsker sterkt, ansatte som er samfunnsengasjerte.

Vegvesenet opplyser at 11 av de 91 søkerne som var på intervju i etaten var av utenlandsk opprinnelse (fra landgruppe 2), og at 2 av disse ble tilsatt.

Rettslig grunnlag

Ombudet kan gi uttalelse om et forhold er i strid med diskrimineringsloven og/eller arbeidsmiljøloven eller ikke, jf. diskrimineringsombudsloven § 3 tredje ledd, jf. § 1 annet ledd nr. 2 og 4.

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 unnlattelse 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, jf. loven § 4 annet ledd.

Med indirekte diskriminering i arbeidslivet menes enhver tilsynelatende nøytral bestemmelse, betingelse, praksis, handling eller unnlattelse som faktisk virker slik at en arbeidssøker eller arbeidstaker stilles dårligere enn andre arbeidssøkere eller arbeidstakere på grunn av forhold som nevnt over, jf. loven § 4 tredje ledd.

Forskjellsbehandling som er nødvendig for å oppnå et saklig formål, og som ikke er uforholdsmessig inngripende overfor den eller de som forskjellsbehandles er tillatt, jf. loven § 4 fjerde ledd.

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. loven § 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.

Arbeidsmiljøloven

Arbeidsmiljøloven § 13-1 forbyr direkte og indirekte diskriminering på grunn av blant annet politisk syn. Forbudet gjelder alle sider ved ansettelsesforholdet, både utlysning av stilling, innkalling til intervju og tilsetting, jf. lovens § 13-2.

Forskjellsbehandling som har et saklig formål, ikke er uforholdsmessig inngripende overfor den eller de som forskjellsbehandles og som er nødvendig for utøvelse av arbeid eller yrke, anses ikke som diskriminering etter loven her, jf. aml § 13-3.

Ombudets vurdering

Diskriminering på grunn av etnisitet/nasjonal opprinnelse

Ombudet skal ta stilling til om Statens vegvesen (vegvesenet) handlet i strid med diskrimineringsloven § 4 i forbindelse med ansettelsesprosessen tilknyttet rekrutteringsstillinger i vegvesenet/Vegdirektoratet.

Ombudet legger til grunn at det å ikke bli innkalt til intervju på grunn av etnisitet/nasjonal opprinnelse, er å bli behandlet dårligere enn andre i en tilsvarende situasjon etter diskrimineringsloven § 4.

For at A skal kunne ha vært utsatt for diskriminering etter diskrimineringsloven § 4, må unnlåtelsen av å innkalle henne til intervju ha skjedd på grunn av hennes etnisitet/nasjonale opprinnelse. Det må i så fall være grunn til å tro at det er årsakssammenheng mellom unnlåtelsen av å innkalle A til intervju, og A sin etnisitet/nasjonale opprinnelse.

Dersom ombudet finner at det er grunn til å tro at As etnisitet/nasjonale opprinnelse har hatt betydning for at hun ikke ble innkalt til intervju, går bevisbyrden over på vegvesenet. Vegvesenet må da sannsynliggjøre at diskriminering ikke har skjedd.

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 ansatt innkalt til intervju til stillingene, og klager som mener seg forbigått. Ved tilsetninger i det offentlige gjelder det ulovfestede kvalifikasjonsprinsippet. Prinsippet går ut på at den som etter en helhetsvurdering er best kvalifisert for stillingen skal ansettes. Utgangspunktet for vurderingen vil være kravene i utlysningsteksten, sammenholdt med kvalifikasjonene som fremgår av innsendt cv, søknad og ansettelsesintervju. 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. Ombudet vil i den forbindelse bemerke at ombudet ikke foretar en overprøving av arbeidsgivers vurdering av søkerens kvalifikasjoner og hvilke kvalifikasjoner som best egner seg for stillingen. Ombudet ser derimot på om det er noe som tyder på at den vurderingen arbeidsgiver har gjort ikke fremstår som saklig og balansert.

A har en Bachelorgrad i økonomi, og en Master of Science in Business/Siviløkonom. I masterstudiet fikk hun enten beste karakter, A, eller nest beste karakter, B, i samtlige fag. Hun fikk også karakteren A på sin masteroppgave.

Vegvesenet opplyser at A ikke ble innkalt til intervju fordi Region Nord, Region Midt og Vegdirektoratet, der A ble vurdert, var ute etter teknisk kompetanse og ikke den samfunnsøkonomiske kompetansen som A innehar. A hadde således

ikke den kompetansen som ble etterspurt der hun ble vurdert, og hun ble derfor ikke innkalt til intervju. Ombudet har etter en gjennomgang av de kandidater som ble innkalt til intervju der A ble vurdert, merket seg at ingen av søkerne, med unntak av D som vil bli nærmere vurdert nedenfor, har sin primærkompetanse innenfor det samfunnsøkonomiske fagfeltet.

Når det gjelder ansettelsen av B opplyser vegvesenet at B ble vurdert og til slutt tilsatt i Region Vest. A ble derimot vurdert til stillinger i Region Nord, Region Midt og Vegdirektoratet. Det ble derfor ikke foretatt noen sammenligning av disse to søkerne.

Når det gjelder ansettelsen av C i region Nord, opplyser vegvesenet at region Nord hadde et særlig ønske om kandidater innenfor geoteknikk, ingeniørgeologi, vegteknologi og eiendom, og at ingen av søkerne hadde denne, for region Nord, kritiske kompetansen. Region nord henvendte seg derfor til øvrige driftsenheter og etterspurte søkere med slik kompetanse, som ikke ville bli tilbudt jobb i disse driftsenhetene. C har sin utdanning innen teknisk geologi med hovedprofil innen ingeniørteknologi og bergteknikk. Hun var ikke aktuell i de driftsenhetene hun hadde søkt, men ble av de ovennevnte grunner kontaktet av region Nord.

Ombudet har merket seg at en annen søker med samfunnsøkonomisk bakgrunn, D, ble innkalt til intervju hos Vegdirektoratet selv om Vegdirektoratet var ute etter teknisk kompetanse. Vegvesenet har opplyst at bakgrunnen for at D ble innkalt til intervju var hans tunge kompetanse innenfor samfunnsøkonomi. D har en Master i samfunnsøkonomi og arbeidserfaring etter fullført master i 2009 som analytiker ved Ø. Vegvesenet viser til at A er siviløkonom, med enkelte kurs innen samfunnsøkonomi. Ds samlede kompetanse ble av vegvesenet ansett som mer relevant enn As. Vegvesenet bemerker imidlertid at Ds kompetanse er i ytterkant av hva man egentlig ønsket til stillingen.

Når det gjelder Vegdirektoratets innkallelse av E til intervju viser vegvesenet til at E har en master i Statsvitenskap med forskningsmetode og statistikk, og at hun skrev oppgave om klimatilpasning i Bergen kommune. E sin kompetanse ble oppfattet som klar mer relevant for Vegdirektoratet enn As kompetanse.

Vegvesenet tolket As søknad slik at hun kun ble ansett å være aktuell for stillinger i Region Midt, Region Nord og Vegdirektoratet. Ombudet ser at As søknad også naturlig kan forstås dithen at hun primært ønsket en stilling her, men likevel også var åpen for en stilling andre steder. Ombudet ser at vegvesenets tolkning har begrenset As mulighet til å bli vurdert for alle aktuelle stillinger, og dette er uheldig. Ombudet mener ut i fra dette at det hadde vært klart ønskelig at vegvesenet ved mottak av søknaden hadde tatt kontakt med A for å få avklart nærmere hva A mente med formuleringen i søknaden. Ombudet finner likevel ikke grunn til å betvile at vegvesenets vurdering av A bygget på at deres tolkning. Ombudet legger derfor dette utgangspunktet til grunn for sin vurdering.

Ombudet har etter en sammenligning av A og de kandidatene A sammenligner seg med som ble innkalt til intervju, kommet til at det ikke er grunn til å tro at A sin etnisitet/nasjonale opprinnelse ble tillagt negativ vekt i ansettelsesprosessen. Vegvesenet sine vurderinger fremstår som saklige og balanserte. Ombudet finner på bakgrunn av vegvesenet sin redegjørelse for hvilke hensyn som ble tillagt vekt ved avgjørelsen av hvem som ble innkalt til intervju, at det var andre årsaker enn A sin etnisitet/nasjonale opprinnelse som førte til at hun ikke ble innkalt til intervju.

Ombudet har ut i fra dette kommet til at det ikke er grunn til å tro at det er årsakssammenheng mellom unnlatsen av å innkalle A til intervju, og A sin etnisitet/nasjonale opprinnelse. Dette medfører at et av grunnvilkårene som må være oppfylt for å kunne være utsatt for diskriminering etter diskrimineringsloven § 4 ikke er til stede.

Diskriminering på grunn av politisk syn

A anfører videre at hun kan ha blitt diskriminert grunnet hennes miljøbevisste livssyn, da hun opplyste i søknaden at hun er styremedlem i et lokallag av Naturvernforbundet. Vegvesenet har bestridt at hennes engasjement i Naturvernforbundet har hatt en negativ betydning i forhold til en mulig tilsetting.

For å fastslå forskjellsbehandling etter loven er det et vilkår i loven at det er en årsakssammenheng mellom hendelsen og et eventuelt diskrimineringsgrunnlag. Slik saken her er opplyst kan ikke ombudet se at det foreligger en slik årsakssammenheng mellom det at A ikke ble innkalt til intervju og hennes politiske syn. Ombudet finner ikke at det foreligger opplysninger i saken som tilsier at det er grunn til å tro at As miljøbevisste er blitt vektlagt ved ansettelsesprosessen.

Statlig ordning- innkalling av søkere med innvandrerbakgrunn på intervju

Det bemerkes avslutningsvis at ombudet har merket seg As anførsel om at dersom Statens vegvesen og Vegdirektoratet unnlater å innkalle personer med innvandrerbakgrunn til intervju, så er det i strid med de overordnede målene som statlige virksomheter er pålagt å følge. Ombudet er kjent med at det innen statsforvaltningen er innført en ordning med at minst én søker med innvandrerbakgrunn skal innkalles til intervju hvis hun eller han er kvalifisert til stillingen. Vegvesenet har også erkjent at statlige etater er pålagt denne ordningen. Ombudet håndhever imidlertid ikke denne ordningen, og kan derfor ikke ta stilling til om vegvesenet har handlet i strid med denne ordningen. Et eventuelt brudd på denne ordningen er uansett ikke å anse som brudd på diskrimineringsloven.

Konklusjon

Likestillings- og diskrimineringsombudet har kommet frem til at Statens vegvesen ikke har handlet i strid med diskrimineringsloven § 4 i forbindelse med ansettelsesprosessen tilknyttet rekrutteringsstillinger til Statens vegvesen/Vegdirektoratet.

Oslo, 31.05.2013
Sunniva Ørstavik

likestillings- og diskrimineringsombud