



Likestillings- og
diskrimineringsombudet

Vår ref.:

12/666

Dato:

27.06.2013

Ombudets uttalelse i sak 12/666

Saksnummer: 12/666

Lovgrunnlag: diskrimineringsloven § 4

diskriminerings- og tilgjengelighetsloven § 4

Dato for uttalelse: 21. februar 2013

A klaget til Likestillings- og diskrimineringsombudet med påstand om forbigåelse på grunn av nasjonal opprinnelse og nedsatt funksjonsevne i tilsettingsprosess ved B.

Likestillings- og diskrimineringsombudet konkluderte med at det ikke var grunn til å tro at B la vekt på nasjonal opprinnelse og nedsatt funksjonsevne i tilsettingsprosessen. Arbeidsgiver handlet ikke i strid med diskrimineringsloven § 4 eller diskriminerings- og tilgjengelighetsloven § 4.

OMBUDETS UTTALELSE

Sakens bakgrunn

B utlyste fast stilling som rådgiver/seniorrådgiver i avdeling ressurs og areal, seksjon skog og kulturlandskap, med referansenummer XX og søknadsfrist 31. januar 2012. Av stillingsutlysningen fremgikk blant annet:

Arbeidsoppgaver

- Videreutvikle og drifte effektive forvaltningsløsninger, herunder IKT-fagsystem
- Formidle informasjon, kunnskap og styringssignal til skogbruksmyndighetene i kommuner og fylker
- Ansvar for tilskuddsordninger
- Samarbeid med andre nasjonale fagmyndigheter og med skogbruket sine organisasjoner
- Utredningsoppgaver på oppdrag fra Landbruks- og matdepartementet

Kvalifikasjoner

- Utdanning fra universitet eller høyskole
- Det vil bli lagt vekt på relevant erfaring og kompetanse om skogbruk og IKT
- God muntlig og skriftlig formuleringssevne

Personlige egenskaper

- Resultat og utviklingsorientert
- Brukerorientert og evne til å arbeide selvstendig
- Analytiske egenskaper
- Gode kommunikasjons- og samarbeidsevner
- Personlig egnethet vil bli vektlagt

Det var 17 søkere til stillingen, og seks søkere ble innkalt til intervju, herunder en søker med innvandrerbakgrunn. A søkte på stillingen og krysset i søknadsskjemaet av for valget «vurder med hensyn på utenlandsk opprinnelse», men ble ikke innkalt til intervju. A har tidligere arbeidet som rådgiver i skogbruk hos C, hvor han også har hatt faglig samarbeid med B.

Partenes syn på saken

A:

A hevder at han oppfyller alle kvalifikasjoner i utlysningsteksten. Han har utdanning fra universitet; en fireårig allmenn skogbruksutdanning fra skogbruksfakultet i sitt hjemland YY, samt en mastergrad i skogfag ved ZZ. Videre har han meget relevant erfaring og kompetanse om skogbruk og IKT fra sin stilling som rådgiver hos C, slik det er etterspurt i stillingsutlysningen. Han oppfyller krav til skriftlig og muntlig formuleringssevne, etter varierte oppgaver i tidligere jobber. Dette gjør at han ville kunne utføre arbeidsoppgavene i stillingen uten problemer. Videre har han de aller fleste personlige egenskaper som er etterspurt. En sammenlikning av kvalifikasjonene til de ulike søkerne viser at A er like godt kvalifisert som de to innstilte søkerne. Når han da ikke engang innkalles til intervju må dette bero på hans utenlandske bakgrunn.

Aviser også til at han mistenker at B har fått kjennskap til hans sykefraværshistorikk hos C, og at de av denne grunn ikke ønsker å ansette ham.

Videre hevder A at B har diskriminert ham ved at de ikke har fulgt Forskrift om IT-standarder i offentlig forvaltning § 4 ved staving av navnet hans, da de ikke har brukt de korrekte tegnene.

B:

B avviser at A nasjonale opprinnelse hadde betydning ved utvelgelse av kandidater til intervju. Kravene i stillingsutlysningen lå til grunn for utvelgelsen.

Seksjonssjef B i B kjente A gjennom faglig samarbeid mellom B og C over flere år. A var kontaktperson fra C mot B for daglig drift av IKT-systemet for skogfond, og han hadde ansvar for å fremstille rapporter og regnskap i fylket, samt veiledning av fylkets kommuner. B har ansvar for drift og vedlikehold av IKT-systemet, i nær kontakt med fylkenes kontaktpersoner, samt veiledning og support overfor de samme personene. I forbindelse med samarbeidet ble det arrangert flere fagsamlinger der også A deltok. På bakgrunn av dette faglige samarbeidet kjente B til As faglige kvalifikasjoner og personlige egnethet. Etter en samlet vurdering fant B at As faglige kvalifikasjoner ikke i tilstrekkelig grad ville bidra til videreutvikling av systemene, til god informasjons- og kunnskapsformidling ut til brukerne og til godt samarbeid med andre myndigheter og organisasjoner. A ble derfor ikke innkalt til intervju. B følger de krav som stilles til statlige virksomheter ved å innkalle minst en kandidat med innvandrerbakgrunn til intervju, forutsatt at kandidaten er kvalifisert. Det ble også gjort ved denne tilsettingen.

B hadde ikke kjennskap til As sykefraværshistorikk. B beklager at navnet til A ble skrevet feil.

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 forbyr forskjellsbehandling på grunn av etnisitet, nasjonal opprinnelse, avstamning, hudfarge, språk, religion eller livssyn, jf. § 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. 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.

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

Diskriminerings- og tilgjengelighetsloven

Diskriminerings- og tilgjengelighetsloven § 4 forbyr forskjellsbehandling på grunn av nedsatt funksjonsevne.

Med direkte diskriminering menes at en handling eller unnlattelse har som formål eller virkning at en person på grunn av nedsatt funksjonsevne blir behandlet dårligere enn andre blir, er blitt eller ville blitt behandlet i en tilsvarende situasjon. Med indirekte diskriminering menes enhver tilsynelatende nøytral bestemmelse, betingelse, praksis, handling eller unnlattelse som faktisk virker slik at personer på grunn av nedsatt funksjonsevne stilles dårligere enn andre.

Forskjellsbehandling som er nødvendig for å oppnå et saklig formål, og som ikke er uforholdsmessig inngripende overfor den eller dem som forskjellsbehandles er likevel ikke i strid med loven, jf. § 4 fjerde ledd.

Regler om bevisbyrde

Dersom det foreligger omstendigheter som gir grunn til å tro at det har skjedd diskriminering, skal det legges til grunn at diskriminering har funnet sted, hvis ikke arbeidsgiver sannsynliggjør at det likevel ikke har skjedd diskriminering, jf. diskrimineringsloven § 10 og diskriminerings- og tilgjengelighetsloven § 13. En påstand om diskriminering er ikke nok til at ombudet kan konkludere med at det er «grunn til å tro» at diskriminering er skjedd. Påstanden må støttes av andre opplysninger eller sakens omstendigheter for øvrig.

Ombudets vurdering

Ombudet skal ta stilling til om B handlet i strid med diskrimineringsloven § 4 og forbudet mot diskriminering på grunn av etnisitet, nasjonal opprinnelse mv. da de ikke innkalte A til intervju til stilling som rådgiver/seniorrådgiver. Videre skal ombudet ta stilling til om B i samme tilsettingsprosess handlet i strid med diskriminerings- og tilgjengelighetsloven § 4 og forbudet mot diskriminering på grunn av nedsatt funksjonsevne.

Ombudet vil innledningsvis påpeke at det faller utenfor ombudets mandat å håndheve Forskrift om IT-standarder i offentlig forvaltning. Ombudet kommenterer derfor ikke A påstand om brudd på denne.

Ombudet legger til grunn at A har vern etter diskriminerings- og tilgjengelighetsloven som følge av sitt sykefravær. Dersom ombudet finner at det er grunn til å tro at A nasjonale opprinnelse eller nedsatte funksjonsevne har hatt betydning for utvelgelsen av kandidater til intervju til stillingen, går bevisbyrden over på B. B må da sannsynliggjøre at diskriminering ikke har skjedd.

Det er et vilkår for å konstatere diskriminering at man gjennom den aktuelle forskjellsbehandlingen «stilles dårligere» på grunn av et eller flere vernede diskrimineringsgrunnlag. Ombudet slår fast at det å ikke bli innkalt til intervju til en stilling man har søkt på, er å stilles dårligere ettersom man da utelukkes fra muligheten til å konkurrere om stillingen. Spørsmålet for ombudet er imidlertid om det er grunn til å tro at As nasjonale opprinnelse eller nedsatte funksjonsevne er årsaken til at han ikke ble innkalt til intervju.

Ved tilsetninger i det offentlige gjelder det ulovfestete kvalifikasjonsprinsippet. Prinsippet innebærer at den som etter en helhetsvurdering er best kvalifisert for stillingen, skal ansettes.

Utgangspunktet for denne vurderingen vil være kravene i utlysningsteksten, sammenholdt med kvalifikasjonene som fremgår av innsendt cv og søknad. Som ledd i vurderingen av om det er grunn til å tro at det har skjedd diskriminering, er det relevant å foreta en sammenlikning av kvalifikasjonene til de som ble innkalt til intervju og den som mener seg forbigått. Det følger av ombudets praksis at dersom klager etter en slik sammenligning fremstår som bedre kvalifisert, er det en omstendighet som kan gi grunn til å tro at det har skjedd forbigåelse i strid med diskrimineringslovgivningen. 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.

B har i utlysningsteksten satt opp kvalifikasjoner det søkes etter hos den som ansettes. I forbindelse med utvelgelse til intervju vil det særlig være på bakgrunn av søkerens utdanning og erfaring man kan sammenlikne dem. I denne saken er det også på det rene at arbeidsgiver B kjente til A fra tidligere samarbeid.

De innkalte kandidatene var nummer 2, 9, 10, 11, 13 og 15 i utvidet søkerliste. Kandidat nummer 15 og 11 ble innstilt, i den rekkefølgen. Ombudet har innhentet redegjørelse fra B, med oppsummering av de innkalte kandidatenes kvalifikasjoner, og ombudet har på selvstendig grunnlag vurdert de ulike kandidatene opp mot hverandre, sett i sammenheng med stillingsutlysningen og As kvalifikasjoner.

Ombudet legger til grunn at A har formell utdanning og relevant erfaring som fyller vilkårene for den utlyste stillingen. Søker nummer 2, som ble innkalt til intervju, skiller seg ut som klart dårligere formelt kvalifisert enn A, med kun fem måneders arbeidserfaring etter endt mastergrad. Som B anfører, åpnes det imidlertid i utlysningen for at nyutdannede kan søke stillingen. Ombudet kan derfor ikke se at dette forholdet i særlig grad støtter As anførsler. Ombudet bemerker i denne sammenheng også at det i stillingsutlysningen heller ikke stilles krav til formell utdanning på mastergradsnivå, men til «utdanning fra universitet eller høyskole». Videre har ombudet merket seg at minst en annen søker med relevant mastergrad, i tillegg til A, ikke er innkalt til intervju, søker nummer 14.

A har vist til at både søker 11 og 15, som ble innstilt, har kortere formell utdanning enn ham. Ombudet påpeker igjen at det ikke stilles krav til mastergrad, og for øvrig at disse søkerne ble tilsatt foran andre søkere enn A med lengre formell utdanning enn dem selv. A har flere anførsler som gjelder disse kandidatenes samlede kvalifikasjoner, men ombudet finner ikke grunn til å gå nærmere inn på disse.

Samlet sett kan ikke ombudet se at det foreligger omstendigheter ved utvelgelsen av kandidater til intervju som tilsier at B har lagt vekt på andre hensyn enn søkerens kvalifikasjoner som tilsier at As nasjonale opprinnelse eller hans tidligere sykefravær ble vektlagt av B. A har heller ikke lagt frem andre opplysninger som underbygger hans påstand.

Videre vil ombudet bemerke at det ikke er bestridt at partene hadde faglig kjennskap til hverandre etter tidligere samarbeid mellom seksjonssjef B i B og A hos C. Det fremgår klart av utlysningsteksten at personlig egnethet ville bli vektlagt ved tilsetning. B har vist til at de, etter en samlet vurdering av As faglige kvalifikasjoner og personlige egnethet, ikke fant ham kvalifisert til å innkalles til intervju for stillingen. Ombudet kan ikke på bakgrunn av opplysningene som er fremkommet i saken se at det er grunn til å trekke i tvil begrunnelsen fra B.

På dette grunnlag finner ombudet at det ikke er holdepunkter i saken som gir grunn til å tro at B la vekt på verken nasjonal opprinnelse eller nedsatt funksjonsevne og sykefravær da de unnlot å innkalle A til intervju til stilling som rådgiver/seniorrådgiver.

Konklusjon

B har ikke handlet i strid med diskrimineringsloven § 4 eller diskriminerings- og tilgjengelighetsloven § 4 overfor A i tilsettingssak XX.