



Likestillings- og
diskrimineringsombudet

NOTAT

Til:

Fra:
Serap Helin Hartwig

Unntatt Offentlighet
Offhl §5a jf fvl §13

Dok. ref.
07/1494-20/LDO-331//SHH

Dato:
04.04.2008

ANONYMISERT VERSJON AV UANONYMISERT VERSJON AV SAK OM SPØRSMÅL OM FORBIGÅELSE VED ANSETTELSE PÅ GRUNN AV KJØNN

Likestillings- og diskrimineringsombudet viser til klage fra A av 14. september 2007.

A mener han er blitt forbigått ved ansettelse i stilling som politiførstebetjent på grunn av kjønn.

Likestillings- og diskrimineringsombudet finner at X politidistrikt ikke har handlet i strid med likestillingsloven § 4 annet ledd jr. § 3, da de besluttet ikke å ansette A som politiførstebetjent.

Likestillings- og diskrimineringsombudets uttalelse kan bringes inn for Likestillings- og diskrimineringsnemnda. Fristen er tre uker fra mottakelse av dette brevet, jf. vedlagte orientering.

BEGRUNNELSE FOR OMBUDETS UTTALELSE

Sakens bakgrunn

Likestillings- og diskrimineringsombudets presentasjon av sakens bakgrunn i det følgende bygger på partenes skriftlige redegjørelse for saken.

A søkte på utlyst stilling som politiførstebetjent ved X politistasjon, Etterforskningsseksjonen. Utlysningsteksten lød blant annet som følger:

"Ved X politistasjon (Etterforskningsseksjonen), X politidistrikt, er det ledig fast 100 % stilling som

POLITIFØRSTEBETJENT

Politiførstebetjenten skal fungere som gruppeleder og politietterforsker på økonomigruppen, samt fast medlem av politidistriktets økoteam i henhold til gjeldende instruks. Stillingsbeskrivelse foreligger.

Arbeidsoppgaver

Lede og selv etterforske saker benevnt som

- *Økonomiske forbrytelser (grove underslag og bedragerier, forbrytelser i gjeldsforhold, samt overtredelse av valuta-, pris- og avgift-, og skattelovgivningen)*
- *Miljøkriminalitet (arbeidsmiljø, forurensning, fauna, forn/kulturminne etc)*
- *Øvrige oppgaver i.h.h.t instruks*

Kvalifikasjoner

- *Har gjennomført og bestått Politiskole/Politi høyskole*
- *Relevant etter- og videreutdanning ved Politihøgskolen og/eller andre høyskoler innen det aktuelle saksområdet*
- *Erfaring fra etterforskning*
- *Evne til å jobbe strukturert, effektivt og ansvarlig*
- *Gode ferdigheter i bruk av politiets IKT-systemer*
- *God muntlig og skriftlig fremstillingsevne*
- *Gode samarbeidsevner og evne til å motivere og inspirere medarbeiderne slik at en får det beste ut av den enkelte"*

Politistasjonen v/stasjonssjef X foretok følgende innstilling:

- 1) A
- 2) B
- 3) C

Innstillingen ble oversendt til ansettelsesrådet for X politidistrikt. Politistasjonens innstilling ble endret. Det var dissens i Innstillingsrådet hvor tre av fem stemte for følgende innstilling:

- 1) B
- 2) A
- 3) C

B ble etter dette tilbudt stillingen. A påstår at rådets beslutning om å ansatte B til stillingen er motivert i å øke antallet kvinnelige ledere i politidistriktet, og at vilkårene for positiv særbehandling ikke var oppfylt. I denne forbindelse viser han til en avisartikkel av 3. mai 2007, publisert på X Avis sine nettsider. Artikkelen kritiserer X politidistrikt for å være *"dårligst på likestilling"*, fordi politidistriktet hadde lavest antall kvinnelige polititjenestemenn i lederstillinger. A understreker at etter at artikkelen ble publisert, er kun én politiførstebetjent ansatt, hvor det også her ble ansatt en *"ung tjenestekvinne foran en betraktelig eldre og (etter mitt syn) mer erfaren tjenestemann"*. Kvinnen skal imidlertid ha avslått tilbudet. A mener saken han nå har brakt inn for ombudet, er en tilsvarende sak hvor kjønn har vært tillagt ulovlig vekt.

Etter As egen oppfatning, er han klart best kvalifisert. Han viser først og fremst til at seksjonssjef X ga uttrykk for at innstillingsrådets ansettelsesvedtak var *"uforståelig"*. A hevder han har *"hørt i gangene"* at flertallet i rådet skal ha bestemt seg for at *"man måtte ha en kvinnelig gruppeleder – uansett"*. I forbindelse med sin påstand om at han er best kvalifisert for stillingen, viser han først og fremst til at han ble ferdigutdannet fra Politihøgskolen i 1997 og har 14 år lenger arbeidserfaring i politiet enn B. Han mener hans lengre arbeidserfaring kompenserer for Bs videreutdanning innen økonomi/administrasjon og kurs fra Politihøgskolen. A viser videre til at han har skaffet seg betydelig relevant kompetanse innenfor økonomi/administrasjon i forbindelse med sine politiske verv. Han mener derfor at han har bedre innsikt i økonomi/administrasjon enn B. Når det gjelder Bs toårige studie på økonomi/administrasjon, viser han til at B *"har fått karakterer i 17 disipliner hvor hele 6 av disse karakterene var dårligere enn ståkarakter"*. *Samtlige av de øvrige karakterene var farlig nær dårligste karakter"*. A mener at dette indikerer at B *"ikke er noe stort naturtalent innen disse fagdisiplinene"*. A mener at dette også er hans inntrykk av Bs arbeid innen feltet.

A har lagt frem for ombudet et enstemmig vedtak fra Fylkesutvalget i X som oppnevner medlemmer til Skatteklagenemnda for Skatt Y. Vedtaket viser at A ble oppnevnt som fast medlem av en skatteklagenemnd, hvor det er påkrevd at 2/3 av nemndas medlemmer har formell utdanning innen fagområdene regnskap, økonomi og jus og som har yrkeserfaring som omfatter minst ett av områdene. A understreker i denne forbindelse at skattesaker er en *"meget viktig del av Økonomigruppas etterforskningsområde"* og *"at oppnevningen i Skatteklagenemnda er en anerkjennelse for at jeg innehar en kompetanse[...]. Hvordan Bs kompetanse hadde blitt vurdert mht en oppnevning i Skatteklagenemnda kan man bare spekulere i"*.

Han opplyser videre at B ikke hadde fullført kurset i *"Bekjempelse av økonomisk kriminalitet"* på ansettelsestidspunktet.

A opplyser at han ikke hadde mulighet til å søke på det tilsvarende kurset fordi han ikke jobbet i Økonomigruppen på søknadstidspunktet. Politidirektoratets etterutdanningspolitikk fastslår at man må være ansatt innenfor arbeidsfeltet for at politidistriktet skal kunne anbefale ens søknad om opptak til kurs ved Politihøgskolen. A mener det er urimelig å tillegge hans manglende videreutdanning innen fagfeltet negativ vekt, når det var politiets egne retningslinjer som hindret han i å tilegne seg denne kompetansen.

A mener den aktuelle stillingen i Økonomigruppen ikke bare er knyttet til saker som omhandler økonomisk kriminalitet, men også saker om arbeidsmiljø, arbeidsulykker, forurensningsloven, faunakriminalitet, kulturminneloven med videre. Han hevder at hans arbeidserfaring som voldsetterforsker er nyttig ved etterforskning av større arbeidsulykker med personskade/dødsfall. Dette fordi rutineene ved slik etterforskning har store likhetstrekk med voldsetterforskning, særlig med tanke på bevissikring, kontakt med sykehus/leger annen helsepersonell, obduksjoner mv. A hevder han er bedre kompetent enn B på dette feltet.

Videre understreker A at saker om økonomisk kriminalitet og voldskriminalitet ofte henger sammen. Dersom utlysningsteksten skal være avgjørende, synes A at det er underlig at hans muntlige og skriftlige fremstillingsevne ikke ble sammenlignet med Bs, i og med at han er den eneste etterforskeren han vet om, som behersker engelsk på et nivå som tilsier at han ikke har behov for tolk ved avhør.

A hevder at X politidistrikt praktiserer radikal kvotering i den tro at praksisen er lovlig. For å underbygge dette viser han til følgende innkallelse til medlemsmøte i Politiets Fellesforbund X (PFHS):

"Likestilling i politiet. Hva mener man med moderat kjønnskvoltering? Er det ønskelig å gå lenger i enkelte tilfeller? Har vi gått for langt? Hva med måloppnåelse? Er det forskjell på innstilling til kurs og ansettelse? Dette er i hvert fall tema som er viktig å lufte i fagforeningen".

A mener at møte i fagforeningen klargjør at medlemmer i fagforeningen er i den tro at det er adgang til å radikalt kjønnskvoltere "i enkelte tilfeller". A mener at manglende kjennskap til regelverket i øverste hold i fagforeningen gjenspeiler politidistriktets forståelse av forhold knyttet til hvor langt arbeidsgiver kan gå ved ansettelse.

Endelig viser A til at ansettelsesrådets innstilling ikke var begrunnet i protokollen fra ansettelsesmøte. A mener at det burde fremkomme av protokollen hva rådsmedlemmene la vekt på i sin vurdering av søkerne.

Stasjonssjefens innstilling var ikke vedlagt redegjørelsen til X Politistasjon av 24. september 2007 til ombudet, på tross av at den var angitt som vedlegg 3. Ombudet mottok innstillingen 23. oktober 2007. A mener det er grunn til å sette spørsmålsteget

ved om ”feilen man begikk (ved å ikke vedlegge stasjonssjefens innstilling) var en bevisst handling fra X politidistrikt”.

X politidistrikt avviser at ansettelsen av B var i strid med likestillingsloven § 4 annet ledd jf. 3. Politidistriktet anfører at drøftingen i rådet ble gjort ut fra politistasjonssjefens innstilling. Det var dissens i rådet. Uenigheten var knyttet til hvem som var ansett som best kvalifisert til stillingen.

Flertallet var av den oppfatning at B var den best kvalifiserte. Det ble lagt vekt på hennes formalkompetanse, herunder at hun har faget økonomi/administrasjon (40 vekttall) ved Statens sikkerhetsskole i 1994, samt hennes videreutdanning i ”Bekjempelse av økonomisk kriminalitet” ved Politihøgskolen i 2007. Rådet mente at politistasjonen i sin innstilling ikke hadde lagt tilstrekkelig vekt på Bs formalkompetanse som relevant ”etter- og videreutdanning”, jf. utlysningsteksten. Dette ble betraktet som en kvalifikasjon som var så omfattende og viktig at den ikke kunne erstattes av As lange arbeidserfaring.

Mindretallet støttet stasjonssjef Xs innstilling med den begrunnelse at As realkompetanse var så mye mer omfattende at den måtte veie opp for og vektlegges mer enn Bs formalkompetanse.

Politidistriktet påpeker overfor ombudet at det er relativt sjelden at rådet vurderer kvalifikasjonene annerledes enn innstillende myndighet. Når det er gjort i dette tilfellet, skyldes det at Bs videreutdanning innenfor det aktuelle fagområdet er utdanning som er svært relevant for stillingen. Dette er dessuten kompetanse som det stilles krav om i utlysningsteksten. As lange erfaring er innenfor mange andre felt innen politiets virksomhet og kan ikke, ifølge flertallet, veie opp for kvalifikasjonskravet i utlysningsteksten.

Politidistriktet anfører videre at det ikke er mulig å gi ombudet noe mer detaljert beskrivelse av saken ut fra drøftingene i ansettelsesrådet. Ansettelsesrådet, som kollegialt organ, fører frie drøftinger om de aktuelle søkerne basert på dokumentasjonen i saken. Det vil derfor være problematisk i ettertid å rekonstruere drøftelsene og de aktuelle temaer og kriterier som var avgjørende for det enkelte medlems stemmegivning. Videre har politidistriktet anført følgende:

- Man praktiserer ikke radikal kjønnskvoltering, og dette har ikke vært tema i politidistriktets ledelse eller i ansettelsesrådet
- Ansettelsesrådet fører generelt bare inn resultatet av drøftingene i rådet i protokollen, ikke begrunnelsen
- At innstillingen ikke var lagt ved politidistriktets innsendelse til ombudet, skyldes en inkurie
- Det er ingen kobling mellom utlysningen av de to førstebetjentstillingene A referer til. Saksgangen ved utlysning av stillinger er at driftsleder sender forslag til administrativ enhet som vurderer og evt. justerer i samarbeid med driftsleder

Likestillingsloven

Likestillings- og diskrimineringsombudet håndhever blant annet likestillingsloven jf. diskrimineringsombudsloven § 1 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. Likestillingsloven § 3 første ledd forbyr direkte og indirekte forskjellsbehandling av kvinner og menn. Med direkte forskjellsbehandling menes handlinger som stiller kvinner og menn ulikt fordi de er av ulikt kjønn, jf. § 3 annet ledd nr 1. Dersom en søker er best kvalifisert for en stilling, men blir forbigått på grunn av kjønn, er dette i strid med likestillingsloven § 4 annet ledd, jf. § 3.

Ulik behandling som i samsvar med lovens formål fremmer likestilling, positiv særbehandling, er likevel tillatt, jf. § 3 a). Etter denne bestemmelsen er det tillatt å forskjellsbehandle på grunn av kjønn på visse vilkår.

Likestillingsloven fastslår at det i saker om diskriminering er delt bevisbyrde, jf. likestillingsloven § 16. Dette betyr at den som hevder å være forskjellsbehandlet, i utgangspunktet har bevisbyrden for at han eller hun er blitt diskriminert. Det er ikke krav om sannsynlighetsovervekt. Det er tilstrekkelig at det fremlegges opplysninger som gir grunn til å tro at forskjellsbehandling har funnet sted, men det er ikke tilstrekkelig med en påstand om ulovlig forskjellsbehandling. Dersom opplysningene i saken gir grunn til å tro at diskriminering har funnet sted, må den som beskyldes for diskriminering, bevise at forskjellsbehandling ikke har funnet sted.

Likestillings- og diskrimineringsombudets vurdering

A hevdet i sin første henvendelse av 14. september 2007 at han er blitt utsatt for diskriminering på grunn av kjønn, helsetilstand og tilknytning til Fremskrittspartiet. Likestillings- og diskrimineringsombudet bemerker innledningsvis at anførselene om diskriminering på grunn av helsetilstand og politisk oppfatning verken er blitt underbygd, eller fulgt opp av A i den etterfølgende korrespondansen i saken, og heller ikke kommentert av motparten. Dette er derfor ikke gjort til gjenstand for drøftelse i det følgende.

Ombudet skal ta stilling til om det har skjedd en forskjellsbehandling på grunn av kjønn ved ansettelsen i den aktuelle politibetjentstillingen, jf. likestillingsloven § 4 annet ledd, jf. § 3 andre ledd nr. 1.

X politidistrikt har ikke påberopt anvendelse av adgangen til positiv særbehandling i henhold til likestillingsloven § 3 a. Rådet har anført at B var bedre kvalifisert enn A som politiførstebetjent ved Økonomigruppen ved X politistasjon.

Likestillings- og diskrimineringsombudet vil derfor ikke ta stilling til om vilkårene for positiv særbehandling er oppfylt, men vurdere om A var best kvalifisert til stillingen. En vurdering av om politistasjonen hadde adgang til å positivt særbehandle B i denne saken, vil først være aktuell dersom A og B etter en konkret vurdering fremstår som tilnærmet like godt kvalifisert.

Det første ombudet altså skal vurdere, er hvem av A og B som kan sies å være best kvalifisert til stillingen. Ombudet understreker at arbeidsgivers vurdering av kvalifikasjonene til søkere i ansettelsessaker er en vurdering det er vanskelig for ombudet å overprøve. Ombudets rolle er å vurdere om det er tatt usaklige hensyn, nærmere bestemt om det er lagt vekt på forhold som er i strid med likestillingsloven.

X politistasjon ved stasjonssjef X vurderte A som best kvalifisert til stillingen som politiførstebetjent. Begrunnelsen var hans lange arbeidserfaring, hans tillitsverv og lange fartstid som folkevalgt.

Ansettelsesrådet for X politidistrikt satte imidlertid stasjonssjefens innstilling til side, og innstilte B som nummer én.

Begrunnelsen for ansettelsesrådets innstilling fremkommer ikke av protokollen, og det mener ombudet er uheldig. Hensynet til notoritet og søkerens tillit til behandlingsprosessen taler for at behandlingen i rådet og grunnlaget for beslutningen om å endre politistasjonens innstilling skulle vært nedtegnet skriftlig. Dette gjør seg særlig gjeldende med tanke på at ansettelsesrådet selv har uttrykt at rådet sjelden vurderer kvalifikasjonene annerledes enn innstillende myndighet (politistasjonen). Når det er sagt, er denne omstendigheten er likevel etter ombudets oppfatning ikke avgjørende for utfallet i saken.

Ifølge det ulovfestede kvalifikasjonsprinsippet som gjelder ved ansettelser i offentlig forvaltning, skal den best kvalifiserte søkeren tilsettes i stillingen.

Ansettelsesmyndigheten må da foreta en sammenlignende vurdering av søkerens utdanning, yrkeserfaring og personlige skikkethet for å finne frem til den søkeren som er best kvalifisert. Det er søkerens kvalifikasjoner vurdert opp mot kravene for den aktuelle stillingen som er avgjørende, og søkerne skal vurderes ut fra de samme kriteriene i forhold til dette. Hvem som er best kvalifisert i sin alminnelighet, er ikke noe vurderingstema her.

Utgangspunktet for vurderingen er de krav som oppstilles i stillingsannonsen.

Ett av kravene for stillingen som fremkommer av utlysningsteksten er:

"Relevant etter- og videreutdanning ved Politihøgskolen og/eller andre høgskoler innen det aktuelle saksområdet"

Ansettelsesrådet for X politidistrikt påpeker i sin redegjørelse at Bs videreutdanning i økonomi/administrasjon (40 vekttall) ved Statens sikkerhetsskole i 1994 og videreutdanningen i "Bekjempelse av økonomisk kriminalitet" ved Politihøgskolen i

2007, ikke var tilstrekkelig vektlagt i X politistasjons innstilling. Selv om kvalifikasjonskrav i utlysningsteksten ikke avskjærer tilsettingsmyndighetenes adgang til å ansette en søker som ikke fyller de fastsatte krav, er det egnet til å svekke tilliten til en tilsetting dersom det offentlige ser bort fra de stillingskrav som er angitt ved en utlysning, fordi det kan gi grunnlag for mistanke om usaklighet eller vilkårlighet ved tilsettingen. Ombudet legger til grunn at B tilfredsstillende det formelle utdanningskravet til stillingen, og at A på sin side ikke gjør det.

A viser til at hans politiske verv har gitt ham tilsvarende kompetanse i økonomi/administrasjon som Bs videreutdanning. Selv om A selv er av den oppfatning at hans realkompetanse kompenserer for Bs formalkompetanse innen økonomi/administrasjon, vil det være arbeidsgivers vurdering av dette som er avgjørende, med mindre vurderingen fremstår som usaklig. Ombudet kan ikke se at det fremlagt opplysninger som gir grunn til å tro at det er tilfellet i saken. Ombudet mener videre at As begrunnelse for hvorfor han ikke besitter kurserfaring tilsvarende Bs, er irrelevant i denne sammenheng.

Det er videre opp til arbeidsgiver å avgjøre om oppnådde resultater i fullførte kurs/utdanning er tilfredsstillende i det enkelte tilfellet. Ombudet finner ikke grunn til å kommentere As manglende tillit til at B er kompetent til å fungere i stilling som politiførstebetjent på grunnlag av eksamensresultater. Selv om B ikke hadde fullført kurset i "*Bekjempelse av økonomisk kriminalitet*" på ansettelsestidspunktet, hadde hun kommet langt i studiet. B fullførte kurset 1. desember 2007 og den endelige innstillingen i rådet forelå 14. september 2007. Kurset hadde en varighet på ett år. Det er ikke urimelig at rådet la vekt på hennes formalkompetanse på dette feltet, særlig med sikte på at B ville besitte den ettersøkte kompetansen kort tid etter ansettelsestidspunktet.

På sin CV har A tatt med mange ulike kurs av kortere varighet han har deltatt på i løpet av sin tid i politiet. Ombudet ser ikke grunn til å gå nærmere inn på betydningen av disse kursene. Ombudet legger i stedet til grunn at ansettelsesrådet har full adgang til å legge avgjørende vekt på formalkompetanse fra det aktuelle fagfeltet, fremfor realkompetanse eller kurs innen andre områder.

A hevder at utlysningstekstens krav til "*god muntlig og skriftlig fremstillingsevne*" ikke er tilstrekkelig vektlagt i vurderingen av ham. Han viser i denne forbindelse til sine engelskkunnskaper. Ombudet kan ikke se at det var krav om engelskkunnskaper i utlysningsteksten. Ombudet kan heller ikke se av politidistriktets redegjørelse at språkkunnskaper har vært vektlagt ved kvalifikasjonsvurderingen, verken i forhold til B eller A.

Både A og B har lang erfaring fra arbeid i politiet. Begge er utdannet ved Politihøgskolen. A har imidlertid vesentlig lengre arbeidserfaring. På ansettelsestidspunktet hadde A 25 års erfaring i politiet, mens B hadde 10 års erfaring. Erfaring er ett av flere momenter som kommer i betraktning når kvalifikasjoner vurderes. Det er imidlertid ikke slik at den med lengst erfaring uten

videre er å anse som best kvalifisert, eller skal ha en form for fortrinn ut fra ansiennitetsbetraktninger.

Ombudet understreker at det som nevnt er kvalifikasjonsprinsippet som skal være avgjørende for hvem som skal ansettes. I tillegg til erfaringens lengde, vil erfaringens innhold, samt øvrige kvalifikasjoner og personlige egenskaper inngå i en helhetsvurdering. Ombudet tilføyer også at så lenge begge søkere har solid og variert erfaring, er det et spørsmål av mindre betydning hvor mye vekt antall års erfaring i seg selv skal tillegges, så lenge begge søkere for øvrig oppfyller kravene som stilles for politiførstebetjenter.

Til As anførsel om det manglende vedlegget til politidistriktets brev til ombudet, vil ombudet kommentere at denne feilen uansett ble rettet opp ved ny innsending av vedlegget. Ombudet finner ikke grunn til å spekulere i hvorvidt dette var en bevisst unnlattelse fra rådets side.

Etter en totalvurdering av ovenstående er ombudet kommet til at A ikke fremstår som best kvalifisert til stillingen. Han kan dermed ikke sies å ha blitt forbigått ved ansettelsen. Det foreligger heller ingen holdepunkter i saken for at kjønn har hatt noen innvirkning på ansettelsesrådets kvalifikasjonsvurdering og innstilling. As påstander om kjønn som faktor ved ansettelsen er først og fremst knyttet til egne kvalifikasjoner kontra Bs kvalifikasjoner. Ombudet har ovenfor tatt stilling til denne påstanden. I tillegg viser han til en annen ansettelsessak der en ung kvinne ble foretrukket fremfor en eldre mann, som etter Bs vurdering var en mer erfaren tjenestemann. Han skal dessuten ha "hørt i gangene" at flertallet i rådet hadde bestemt seg for at man uansett skulle ha en kvinnelig gruppeleder. Disse to siste påstandene er ikke underbygget i noen grad fra As side, og støttes heller ikke av andre opplysninger/omstendigheter i saken. Ombudet finner dermed ikke å kunne legge vekt på disse.

Ombudet legger derfor til grunn at A ikke er blitt utsatt for forskjellsbehandling på grunn av kjønn i denne saken.

Konklusjon:

Ansettelsesrådet for X politidistrikt har ikke handlet i strid med likestillingsloven § 4 annet ledd, jf § 3 ved ikke å ansette A til stillingen som politiførstebetjent ved X politistasjon.

Med vennlig hilsen

Beate Gangås
likestillings- og diskrimineringsombud

Vedlegg: Orientering om adgangen til å bringe ombudets uttalelse inn for Likestillings- og diskrimineringsnemnda

Kopi: X politidistrikt

Saksbehandler: Serap Helin Hartwig