



Likestillings- og
diskrimineringsombudet

Webversjon av uttalelse i sak om forbigåelse i ansettelsesprosess

Likestillings- og diskrimineringsombudet viser til klage av 4. september 2007 fra A.

A mener seg forbigått til andregangsintervju ved Tollregion X fordi hun var gravid, og/eller ville komme til å få fremtidig omsorg for barn.

Likestillings- og diskrimineringsombudet har konkludert med at Tollregion X ikke har handlet i strid med forbudet mot forskjellsbehandling på grunn av kjønn, jf. likestillingsloven § 3, da A ikke ble innkalt til andregangsintervju ved Stavanger tollsted.

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

BEGRUNNELSE FOR OMBUDETS UTTALELSE

Sakens bakgrunn

Sommeren 2007 ble det utlyst stilling som aspirant i Tollvesenet, Tollregionen X (Tollvesenet). I utlysningsteksten er det stilt krav om bestått videregående skole med ett fremmedspråk, fortrinnsvis engelsk. Videre er det ønskelig med utdanning fra universitet eller høyskole. Det er også ønskelig å kunne beherske flere språk. Videre går det frem av utlysningsteksten at det vil bli lagt stor vekt på personlige egenskaper som selvstendighet, vurderingsevne, utadvendthet, evne til initiativ og god muntlig og skriftlig fremstillingsevne.

A var en av 170 søkere til stillingen. A fyller kompetansekravene og har utdanning fra universitet. 22 søkere, herunder A, ble innkalt til førstegangsintervju. Av disse ble 10 søkere innkalt til andregangs-/dybdeintervju. A var ikke blant disse.

På intervjutidspunktet var A gravid i 33. uke, og hadde termin 17. oktober.

A opplevde at det var et sterkt fokus på hennes graviditet og fremtidige omsorgsrolle under intervjuet. Tollvesenet avviser at det var et særlig fokus på As graviditet/omsorgsrolle under intervjuet. Tollvesenet opplyser at det under intervjuene ble benyttet en intervjuguide og at alle søkerne ble stilt de samme spørsmålene

A viser for det første til at hun under intervjuet ble spurt om det ville passe for henne å delta på introduksjonsprogrammet som startet 8. oktober. A opplyste at det ikke var mulig grunnet hennes termin dato 17. oktober. Tollvesenet opplyser at alle søkerne fikk spørsmål om de kunne begynne i Tollvesenet 8. oktober. Dette fordi Tollvesenets introduksjonsprogram i Oslo gikk fra 8. til 19. oktober. At A ikke kunne delta på introduksjonsprogrammet i oktober ble ikke tillagt vekt fordi hun i stedet kunne delta på tilsvarende kurs i februar 2008.

A hevder for det andre at hun ble stilt en rekke spørsmål om hvordan hun så for seg å kombinere morsrollen med turnusarbeid. Både under og etter intervjuet ble det påpekt at turnusarbeid kom til å bli tøft for henne fordi hun måtte regne med å gå dagvis uten å se barnet. Tollvesenet viser til at turnusarbeid var tema i alle intervjuene. Dette fordi turnusarbeid kan være en utfordring for helse, sosial- og familieliv. Turnusen i Tollvesenet består av arbeid både dag, kveld, natt, i helger og i høytider. Tollvesenet opplyser videre at de har flere ansatte med omsorgsansvar i turnus uten at dette oppleves som problematisk.

Oppsummert mener A graviditeten/omsorgsrollen ble viet påfallende stor oppmerksomhet under intervjuet og at dette var den reelle grunnen til at hun ikke ble invitert til andregangs-/dybdeintervju. I følge Tollvesenet kunne alle de 22 søkerne som kom til førstegangsintervju ha kommet inn som tollaspiranter. I utvelgelsesprosessen av hvem som skulle tas inn til andregangsintervjuet ble derfor både personlige egenskaper, utdanning og fritidsinteresser vektlagt. For å skille

søkernes formelle kompetanse ble de søkerne som behersket flere språk foretrukket. Tollvesenet opplyser at A ikke var en klar kandidat på listen over de som gjorde et meget godt førstegangsintervju. A var heller ikke i gruppen som behersket flere språk. A var fullt kvalifisert, men grunnet mange gode søkere kom hun ikke videre til andregangsintervju.

A har også tidligere søkt stilling som tollaspirant og blitt invitert til førstegangsintervju, uten at hun har blitt invitert til andregangs-/dybdeintervju.

Rettslig utgangspunkt

Ved ansettelser i offentlig sektor kommer det ulovfestede kvalifikasjonsprinsippet til anvendelse. Kvalifikasjonsprinsippet innebærer at den best kvalifiserte søkeren skal tilbys den utlyste stillingen. Hvem som er best kvalifisert, avgjøres på bakgrunn av en vurdering av søkerens utdanning, erfaring og personlige egnethet sett opp mot kravene i utlysningsteksten.

Kvalifikasjonsprinsippet suppleres av likestillingslovens forbud mot direkte og indirekte forskjellsbehandling av kvinner og menn. Å sette en kvinne i en dårligere situasjon enn hun ellers ville ha vært på grunn av graviditet eller fødsel, regnes som direkte forskjellsbehandling etter lovens § 3 første og andre ledd nr. 2.

Forskjellsbehandling på grunn av en kvinnes lovbestemte rett til permisjon, tre uker før fødselen og de første seks uker etter fødselen, regnes også som direkte forskjellsbehandling etter § 3 første og andre ledd nr. 2.

Med indirekte forskjellsbehandling menes enhver tilsynelatende kjønnsnøytral handling som faktisk virker slik at det ene kjønn stilles dårligere enn det annet, jf. likestillingsloven § 3 tredje ledd. Forskjellsbehandling på grunn av fødselspermisjon av lengre varighet enn det lovbestemte, regnes som indirekte forskjellsbehandling etter § 3 første og tredje ledd jf. Ot. prp. nr. 77 (2000-2001) s. 36 og 111.

Hvis det foreligger omstendigheter som gir grunn til å tro at det har funnet sted direkte eller indirekte forskjellsbehandling i strid med likestillingsloven, skal det legges til grunn at slik forskjellsbehandling har funnet sted, hvis ikke arbeidsgiver sannsynliggjør at slik forskjellsbehandling likevel ikke har funnet sted, jf. likestillingsloven § 16.

Likestillingsloven § 1a pålegger arbeidsgivere å arbeide aktivt for likestilling i virksomheten, herunder i forbindelse med rekruttering og ansettelser, jf. Ot.prp. nr. 77 s. 19 og 110.

Likestillings- og diskrimineringsombudets vurdering

Ombudet kan gi uttalelse om et forhold er i strid med likestillingsloven, jf. diskrimineringsombudsloven § 3 tredje ledd.

Saken reiser spørsmål om A ble utsatt for graviditetsdiskriminering under ansettelsesprosessen for tollaspiranter, jf. likestillingsloven § 3. Vernet mot

gravitetsdiskriminering skal tolkes strengt. Forbudet mot gravitetsdiskriminering gjelder alle deler av tilsettingsprosessen, ikke bare det endelige valget av hvem som skal tilsettes, jf. Likestillings- og diskrimineringsnemndas sak 19/2006.

Ombudet skal først ta stilling til om det foreligger omstendigheter som gir grunn til å tro at graviteten/den forestående foreldrepermisjonen er grunnen til at A ikke ble innkalt til andregangs-/dybdeintervju, jf. likestillingsloven § 16.

I vurderingen om det er grunn til å tro at det har skjedd forskjellsbehandling skal det i utgangspunktet legges til grunn en objektiv målestokk. En påstand fra klager, eller den omstendighet at hun var gravid da tilsetningen skjedde, er ikke i seg selv nok til at bevisbyrden går over på innklagede. For at det skal foreligge omstendigheter som gir grunn til å tro at det har funnet sted forskjellsbehandling i saken, må klagers påstand støttes av hendelsesforløpet og sakens ytre omstendigheter. Dette må bero på en konkret vurdering. Klageren har i utgangspunktet bevisføringsrisikoen, jf. Likestillings- og diskrimineringsnemndas sak 26/2006. Det vil imidlertid være vanskelig å legge en slik objektiv målestokk til grunn alene for vurderingen av et intervju som foregår muntlig. As egen oppfatning vil derfor være av betydning, jf. Likestillings- og diskrimineringsnemndas sak 07/2006.

A var godt kvalifisert til stilling som tollaspirant. A opplevde at mye av intervjuet hos Tollvesenet dreide seg om hennes graviditet og hvilke utfordringer hun ville møte som småbarnsmor i turnusarbeid. Dette, sett i sammenheng med at hun var gravid i 33. uke under intervjuet, gir etter ombudets vurdering grunn til å tro at hun ble utsatt for forskjellsbehandling på grunn av at hun var gravid.

Det er etter dette Tollvesenet som må sannsynliggjøre at det er andre grunner enn As graviditet og nært forestående foreldrepermisjon som ble vektlagt da A ikke ble innkalt til andregangsintervju.

As påstand om gravitetsdiskriminering støttes ikke av skriftlig dokumentasjon eller lignende. Det ble under intervjuet fokusert på graviditet/omsorgsrolle i forbindelse med avvikling av introduksjonskurs og turnusarbeid, men ombudet mener Tollvesenet har redegjort for grunnene til dette på en tilfredsstillende måte. Alle søkerne ble spurt om de kunne delta på introduksjonskurset i Oslo. For de som ikke kunne delta i det første kurset, kunne man følge et annet introduksjonskurs på senere tidspunkt. Det går videre frem av Tollvesenets intervjuguide at søkerne *skulle* stilles spørsmål om deres syn på turnusarbeid under intervjuet.

Det fremgår også av dokumentene i saken at det var svært mange søkere og at mange var godt kvalifisert i forhold til de kravene som var oppstilt i utlysningsteksten. I en ansettelse hvor de formelle kravene er relativt lave, vil personlig egnethet være en sentral del av vurderingen av den best kvalifiserte søkeren, jf. kvalifikasjonsprinsippet. I vurderingene som ligger til grunn i innstillingens begrunnede rangering av søkerne som ble innkalt til andregangsintervju fremgår det

også at personlige egenskaper tillegges stor vekt. Ombudet har begrenset kompetanse til, og forutsetning for, å overprøve arbeidsgivers vurdering av personlig egnethet.

Ombudet legger etter dette til grunn at det forelå praktiske årsaker til at søkerne ble spurt om både deres syn på turnusarbeid og når de kunne delta på kurs i Oslo. Ombudet viser også til at A flere ganger tidligere har søkt tollaspirantstillinger og blitt innkalt til førstegangsintervju, uten å bli innkalt til andregangs-/dybdeintervju.

Etter en samlet vurdering har ombudet kommet til at Tollvesenet har sannsynliggjort at det var andre forhold enn at A var gravid og skulle ut i foreldrepermisjon som gjorde at hun ikke ble innkalt til andregangsintervju i Tollvesenet. Vektleggingen av personlig egenskaper fremstår som saklig og godt begrunnet. Også spørsmålene under intervjuet fremstår som saklige. Ombudet mener derfor ikke at A er stilt dårligere fordi hun var gravid på intervjutidspunktet. Likestillings- og diskrimineringsombudet finner derfor ikke at Tollvesenet har handlet i strid med likestillingsloven om direkte eller indirekte forskjellsbehandling på grunn av kjønn.

Ombudet vil likevel påpeke at Tollvesenet som arbeidsgiver har en aktivitetsplikt for likestilling mellom kjønnene, jf. likestillingslovens § 1a. Ombudet vil derfor oppfordre Tollvesenet å gå gjennom sin praksis i ansettelsesprosesser, herunder gjennomgå intervjuguiden. Ved å gjennomgå intervjuprosedyrene vil man bedre kunne unngå at søkere etter intervju sitter igjen med en opplevelse av at man som graviditet eller småbarnsforeldre får rettet fokus mot dette, og ikke ens kvalifikasjoner.

Konklusjon

Tollregion X har ikke handlet i strid med likestillingsloven § 3 første til tredje ledd da de ikke innkalte A til andregangs intervju.

Med vennlig hilsen

Beate Gangås
likestillings- og diskrimineringsombud