



Likestillings- og
diskrimineringsombudet

NOTAT

Til:

Fra:

Unntatt Offentlighet
Offhl §5a jf fvl §13

Dok. ref.

08/826-9/SF-440, SF-512.1, SF-821, SF-900//KIM

Dato:

31.10.2008

Webversjon av uttalelsen

Likestillings- og diskrimineringsombudet viser til klage fra A av 20. mai 2008.

A mener hun er forbigått på grunn av alder ved innkalling til intervju i forbindelse med ansettelse i stilling som sekretær ved B vidaregåande skule.

Likestillings- og diskrimineringsombudet finner at B vidaregåande skule ikke handlet i strid med arbeidsmiljøloven § 13-1(1) jf. § jf. § 13-2 nr. 1 bokstav a, da A ikke ble innkalt til intervju.

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

BEGRUNNELSEN FOR UTTALELSEN

Sakens bakgrunn

Likestillings- og diskrimineringsombudets fremstilling av sakens bakgrunn bygger på partenes skriftlige redegjørelse.

B vidaregåande skule lyste ut følgende faste stilling med søknadsfrist 7. mars 2008:

"Sekretær/konsulent

Dei viktigaste oppgåvene vil vera:

- *Økonomi (bilagsføring, fakturering)*
- *Elev- og personalregister, utskrivning av karakterar og vitnemål*
- *Telefonsentral og resepsjon*

Vi ønsker oss deg som:

- *Har bakgrunn innan kontorlag, økonomi/rekneskap eller data. Det er eit føremonn, men ingen betingelse, at du kjenner til Oracle og IST.*
- *Har godt humør, likar å omgåast ungdom og er lett å samarbeide med.*
- *Er effektiv og fleksibel og kan trivast i ein travel kvardag.*

Lønn etter regulativ i Hordaland fylkeskommune.

Det er ønskeleg om du kan ta til i stillinga snarast mogleg."

A (født 1949) søkte på ovennevnte stilling. Det var 31 søkere til stillingen. Fem av søkerne ble innkalt til intervju. A var ikke blant disse, og hun mener at hun er diskriminert på grunn av alder i denne forbindelse. Hun viser til at hun har søkt utallige stillinger uten å ha blitt innkalt til intervju, og føler at hennes alder er diskvalifiserende.

B vidaregåande skule avviser at beslutningen om å ikke innkalle A til intervju var motivert av hennes alder. I skolens redegjørelse til ombudet vises det til at ved utvelgelsen av kandidater ble i første rekke erfaring fra skoleverket og dataprogrammer som blir brukt i skoleverket, vektlagt. Alder var ikke noe kriterium. De som ble innkalt til intervju var født i hhv. 1951, 1954, 1969, 1970 og 1976.

Arbeidsmiljøloven

Likestillings- og diskrimineringsombudet håndhever blant annet arbeidsmiljølovens likebehandlingskapittel. Arbeidsmiljøloven (aml.) § 13-1 nr 1 forbyr direkte og indirekte diskriminering på grunn av blant annet alder. Denne saken reiser spørsmål

om direkte diskriminering. Med direkte diskriminering menes at en person på grunn av alder behandles dårligere enn andre i en tilsvarende situasjon. Forbudet gjelder alle sider ved arbeidsforholdet, herunder ansettelse, jf. § 13-2 nr 1 bokstav a.

Dersom arbeidstaker eller arbeidssøker fremlegger opplysninger som gir grunn til å tro at det har funnet sted diskriminering i strid med lovens bestemmelser, må arbeidsgiver sannsynliggjøre at slik diskriminering ikke har funnet sted, jf. aml. § 13-8. Arbeidsgiver må med andre ord bevise at det er større sannsynlighet for at arbeidstaker eller arbeidssøker *ikke* er diskriminert i strid med loven enn at arbeidstaker eller arbeidssøker *er* diskriminert. Denne bevisbyrden for arbeidsgiver gjør seg gjeldende dersom arbeidstaker eller arbeidssøker først har vist til omstendigheter som gir grunn til å tro at lovstridig diskriminering har funnet sted.

Ombudets vurdering

Ombudet kan ikke oppheve eller endre vedtak truffet av andre forvaltningsorganer. Det samme gjelder Likestillings- og diskrimineringsnemnda, jf. diskrimineringsombudsloven § 9. Ansettelser i stat og kommune regnes som enkeltvedtak som ombudet og nemnda ikke kan overprøve. Ombudet kan imidlertid gi uttalelse om hvorvidt det har funnet sted diskriminering i slike saker, jf. diskrimineringsombudsloven § 3, tredje ledd.

Spørsmålet i saken er om A er blitt forbigått på grunn av alder ved innkalling til intervju i forbindelse med ansettelse av sekretær ved B vidaregåande skule. Det ligger utenfor saken å vurdere om A ble forbigått ved selve ansettelsen.

Likestillings- og diskrimineringsombudet vil først ta stilling til om det er "grunn til å tro" at arbeidsgiver har lagt negativ vekt på As alder i strid med arbeidsmiljøloven § 13-1(1), jf. det som er sagt ovenfor.

Ifølge det ulovfestede kvalifikasjonsprinsippet som gjelder ved ansettelse i det offentlige, skal den best kvalifiserte søkeren tilsettes i stillingen. Arbeidsgiver må foreta en sammenlignende vurdering av blant annet samtlige søkeres utdanning og yrkeserfaring for å finne frem til den av søkerne som er best kvalifisert til stillingen. Hvilke krav til utdanning, yrkeserfaring mv. som oppstilles i utlysningsteksten, er viktig i denne forbindelse. Disse kravene danner grunnlaget for vurderingen av hvilken søker som er best kvalifisert for stillingen. Når ansettende myndighet skal innkalle søkere til intervju, vil utgangspunktet for utvelgelsen ut fra dette være de søkerne som ut fra søknadspapirene ser ut til å være best kvalifisert for stillingen.

Dersom A fremstår som bedre kvalifisert enn søkerne som ble innkalt til intervju, er dette en indikasjon på at det kan ha skjedd en forskjellsbehandling i strid med arbeidsmiljøloven, jf. § 13-8. Utgangspunktet for vurderingen blir da utlysningsteksten, samt arbeidsgivers oppgitte kriterier for utvelgelse.

A har utdanning i økonomi og regnskap fra BI, i tillegg til etatsutdanning fra Tollskolen og utdanning som coach. Hun har hatt flere stillinger i tollvesenet, herunder som tollinspektør, edb-konsulent, konsulent, avdelingssjef og rådgiver. Videre har hun arbeidet som faglærer i videregående skole med undervisning i fortolling, bedriftslære, saksbehandling, forvaltningslære og organisasjonslære. I tillegg har hun blant annet arbeidet som administrasjonssekretær, nattevakt og speditør, samt arbeidet med eiendomsutvikling. Hun har vært medlem av Hordaland fylkeeting.

Ut fra kravene til stillingen i utlysningsteksten ser A utvilsomt ut til å være kvalifisert for stillingen. Hun oppfyller imidlertid ikke skolens utvelgelseskriterier for intervju. Det fremgår ikke av hennes CV at hun har erfaring med dataprogrammene Oracle og IST som er nevnt i stillingsannonsen, selv om hun generelt ser ut til å ha mye dataerfaring. Hun har erfaring fra skoleverket, men da som faglærer i drøyt to år, og ikke fra skoleadministrasjon.

De fem søkerne som ble innkalt, hadde alle enten erfaring som sekretær/konsulent fra skole, eller erfaring med datasystemene IST og Oracle, eller begge deler. Unntaket er søkeren som fikk stillingen. Hun hadde erfaring som blant annet kundekonsulent og skoleassistent, og det er ikke anført spesielle kjennskaper til IST eller Oracle i søkerlisten i omtalen av hennes kvalifikasjoner.

Ombudet legger stor vekt på at det var stor aldersspredning på søkerne som ble innkalt til intervju, med søkere født i 1951 og 1976 som den eldste og yngste. Forskjellen i alder mellom A og eldste innkalte søker er kun to år. Dette taler mot at As alder i seg selv skulle være diskvalifiserende. Når man i tillegg tar hensyn til at hun ikke direkte oppfyller skolens utvelgelseskriterier for intervju, er ombudet kommet frem til at det ikke er grunn til å tro at det har funnet sted diskriminering på grunn av alder i strid med arbeidsmiljøloven § 13-1(1).

Konklusjon:

B vidaregåande skule har ikke handlet i strid med arbeidsmiljøloven § 13-1(1), jf. § 13-2 nr 1 bokstav a, ved ikke å innkalle A til intervju til stilling som sekretær ved skolen.

Med vennlig hilsen

Beate Gangås
likestillings- og diskrimineringsombud

