



Likestillings- og
diskrimineringsombudet

NOTAT

Til:

Fra:
Anne Jorun Ballangrud

Unntatt Offentlighet
Offhl §5a jf fvl §13

Dok. ref.
07/2050-24/SF-801, SF-821, SF-411, SF-
512.1//AJB

Dato:
20.11.2008

Uttalelse i sak om forskjellsbehandling på grunn av kjønn ved ansettelse

Likestillings- og diskrimineringsombudet har mottatt en henvendelse fra A i brev av 3. februar 2008.

A mener hun har blitt forbigått til en stilling som punktlighetsleder ved Trafikkområde X i Jernbaneverket fordi hun er kvinne, og ønsker ombudets vurdering av om ansettelsen er i strid med likestillingsloven § 4, jf § 3.

Likestillings- og diskrimineringsombudet har vurdert saken og konkluderer med at Jernbaneverket ikke handlet i strid med likestillingsloven § 4, jf § 3 da de ansatte B som punktlighetsleder i stedet for A.

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

LIKESTILLINGS- OG DISKRIMINERINGSOMBUDETS VURDERING

Sakens bakgrunn

Saken gjelder ansettelse av punktlighetsleder i Trafikksjefens stab ved Trafikkområde X i Jernbaneverket. Stillingen som punktlighetsleder ble utlyst blant annet på nettstedet www.finn.no med søknadsfrist 12. november 2007.

Punktligheidslederens overordnede oppgave er å ha ansvaret for å samordne trafikkområdets arbeid med punktlighet og bidra til en enhetlig gjennomføring av punktlighetsarbeidet. Av stillingsannonsen fremgår det at hovedoppgavene til punktlighetslederen er å:

- *Samordne trafikkområdets arbeid med punktlighet*
- *Følge opp ruteplanforutsetningene*
- *Utarbeide forslag til punktlighetsfremmende tiltak*
- *Analysere punktlighetsbrister/ hendelser for å avdekke bakenforliggende årsaker*
- *Evaluerer og gi innspill til ruteplanprosessen*
- *Delta og rapportere i ledermøter og samhandlingsmøter sikkerhet og kvalitet*
- *Utarbeide månedsrapport og årsrapport for eget område.*

Ifølge stillingsannonsen søkte Jernbaneverket etter personer med følgende kvalifikasjoner:

- *Høyskole- eller universitetsutdanning*
- *To-tre års relevant praksis*
- *God muntlig og skriftlig fremstillingsevne*
- *Analytisk evner*
- *Gode samarbeidsevner*
- *Utadvent, positiv og fleksibel*

Lang og relevant arbeidserfaring kunne ifølge annonsen, kompensere for manglende formell utdanning, og det var ønskelig med allsidig erfaring innen jernbanedrift.

Videre fulgte det av annonsen at det var et personalpolitisk mål å oppnå en balansert alders- og kjønns sammensetning. I Trafikkområde X utgjør kvinneandelen i dag 14,4 prosent.

Det var ti søkere til stillingen. Tre av søkerne var kvinner, mens sju var menn. Ifølge Jernbaneverkets redegjørelse oppfylte en kvinne og tre menn de formelle kvalifikasjonskravene og ble dermed vurdert som aktuelle. De fire aktuelle søkerne var A, B, C og D. B ble innstilt som nummer en til stillingen, C som nummer to og D som nummer tre. A ble ikke innstilt. Hun mener at dette hadde sin årsak i at hun var kvinne. Dette er bakgrunnen for at A har klaget til Likestillings- og diskrimineringsombudet.

B har ingen høyskole- eller universitetsutdannelse. Han har arbeidserfaring fra NSB siden 1976 og har innenfor NSB arbeidet som renholder, stasjonsarbeider, stasjonsformann ved reisegods og ekspressgods og med ekspedisjon av kunder og lasting og lossing av gods til og fra tog. Siden 1995 har han arbeidet som teamleder ved NSB Reisesenter Bergen. Av relevante kurs har *B* i sin CV vist til kurs i utvikling av positiv tankestrategi og ledelse, kurs i kundebehandling og salgsteknikk, samt kurs i windows-NT ved NSB-skolen.

Bs personlige egenskaper er beskrevet i begrunnelsen for innstillingen. Her står det at han er stabil og at han gjør en grundig og god jobb. Under intervjuet bød han på seg selv, var smilende og humorfylt, og ga inntrykk av å være utadvent og positiv. Han fremsto også som fleksibel, selvstendig og samarbeidsvillig.

C, som ble innstilt som nummer to til stillingen, har fireårig høyskoleutdanning i informasjonsbehandling med økonomi, logistikk og ledelse. Han har erfaring fra logistikk og ruteplanlegging innenfor Coca Cola Drikker AS. *C* beskrives i innstillingen som en fleksibel og nøyaktig person som kommer godt overens med medarbeidere og overordnede.

D, som ble innstilt som nummer tre til stillingen, har fireårig utdannelse i bedriftsøkonomi fra BI Bergen, samt to trafikkurs fra Jernbaneskolen. Av andre relevante kurs har *D* vist til Jus for økonomer 1 og 2 og kurs i mellomlederprogram fra NSB-skolen. *D* har arbeidet med tpx, billettsalg, og med godsekspedisjon og eiendomsforvaltning innenfor NSB. Videre har han arbeidet som eiendomsforvalter ved ROM eiendom.

Av innstillingen går det frem at *D* fremstår som stabil, arbeidsom og nøyaktig. Under intervjuet ble han oppfattet som en person som styrer unna konflikter, som er avhengig av trygge omgivelser for å fungere optimalt, og som ikke kommer med forslag til løsninger.

A har høyskole- og universitetsutdannelse. Mellom 2002 og 2007 studerte hun psykologi grunnfag, arbeids- og organisasjonspsykologi, ledelsespsykologi, saksbehandling i offentlig forvaltning og innføring i bedriftsøkonomi. Fra før 2002 har hun to semestre i organisasjonspsykologi og personlig salg og salgsplanlegging. Utover dette har *A* relevante kurs i lover og avtaler i statlig sektor, jernbanekspeditørkurs, salgso pplæring, edb-kurs, pedagogisk veilederskolering, kundebehandling og salgsteknikk og gransking av uønskede hendelser.

Av arbeidserfaring har *A* erfaring fra NSB og Jernbaneverket fra 1986 til 2002. Hun har arbeidet som stasjonsbetjent, som avdelingsleder med oppgaver i togekspedisjon og billettsalg, og som sikkerhetsrådgiver med ansvar for rådgivning og oppfølging av trafiksikkerhetsbestemmelsene.

På bakgrunn av intervjuet med *A*, ble *A* vurdert som en lite selvstendig person. Hun ga seg selv lav score på møteledelse og sa at hun hadde vanskelig for å snakke fra en

talerstol. Hennes referanser ga overfor Jernbaneverket uttrykk for at hun leverte bra kvalitet på arbeidet som avdelingsleder og togekspeditør, at hun hadde evne og vilje til å ta ansvar og at hun hadde et godt forhold til både medarbeidere og overordnede. Videre opplyste referansene at hun kunne reagere negativt hvis hun ble presset. Den ene referansen mente også at A var lite selvstendig og lot seg påvirke av andre personer. As referanser har overfor ombudet bekreftet det de har opplyst til Jernbaneverket.

A mener at hun er forbigått til stillingen som punktlighetsleder fordi hun er kvinne. Hun anfører at hun er bedre kvalifisert enn de tre søkerne som ble innstilt til stillingen. Hun viser til lang erfaring fra NSB og spesielt til de fem årene hun arbeidet som stasjonsleder ved Y stasjon. I tillegg viser hun til sin utdanning fra universitet og høyskole som gir henne en mer allsidig erfaring enn de andre søkerne. A mener at det at hun er kvinne er grunnen til at hun ikke fikk stillingen, og til at hun ikke ble innstilt. Hun har tidligere arbeidet som trafikksikkerhetsrådgiver i trafikkstyring Z. Her var det vanskelig å komme inn i miljøet fordi hun som kvinne ble frosset ut. Etter det A kjenner til, er det ingen kvinner i trafikkstyring Z i dag.

Jernbaneverket fastholder at kjønn ikke har blitt vektlagt i ansettelsesprosessen. Jernbaneverket hevder at A ikke oppfyller kravene i stillingsannonsen. Grunnlaget for dette er en helhetsvurdering hvor personlige egenskaper og formelle kvalifikasjoner har blitt vurdert. Det vises til at utdanningen hennes ikke er relevant. Etter intervjuet med henne og samtaler med referanser, mente Jernbaneverket at hun ikke var personlig egnet til stillingen.

Rettslig grunnlag

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. Denne saken reiser spørsmål om direkte forskjellsbehandling. Med dette menes handlinger som stiller kvinner og menn ulikt fordi de er av ulikt kjønn, jf. § 3 annet ledd nr 1. Likestillingslovens forbud mot direkte forskjellsbehandling gjelder alle sider ved ansettelsesforholdet, og alle sider i en ansettelsesprosess. Dersom en søker ikke blir innstilt eller ikke blir ansatt på grunn av sitt kjønn, er dette i strid med likestillingsloven § 4 annet ledd, jf § 3.

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 nok

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

Likestillings- og diskrimineringsombudet skal ta stilling til om Jernbaneverket handlet i strid med likestillingsloven § 4 annet ledd jf § 3 andre ledd nr. 1 ved ansettelsen av punktlighetsleder i Trafikkområde X i Jernbaneverket. Ombudet vil først vurdere om A ble ulovlig forskjellsbehandlet på grunn av kjønn da hun ikke ble ansatt i stillingen. Dersom ombudet kommer til A ikke har blitt forbigått til stillingen, vil ombudet vurdere om hun ble forskjellsbehandlet i strid med likestillingsloven ved at hun ikke ble innstilt til stillingen.

Handlet Jernbaneverket i strid med likestillingsloven § 4, jf § 3 da de ansatte B som punktlighetsleder i stedet for A?

I vurderingen av om A har blitt forskjellsbehandlet ved ansettelsen må ombudet først sammenligne A og Bs kvalifikasjoner. I offentlig virksomhet gjelder et ulovfestet kvalifikasjonsprinsipp. Prinsippet betyr at den søkeren som er best kvalifisert til stillingen skal ansettes. Dersom ombudet etter en konkret vurdering kommer til at A var best kvalifisert til stillingen som punktlighetsleder, kan dette være et moment som gir *grunn til å tro* at hun har blitt forbigått til stillingen på grunn av kjønn, jf likestillingsloven § 16.

Kvalifikasjonsvurderingen bygger på en helhetsvurdering der søkerens utdanning, yrkeserfaring og personlig egnethet sammenlignes. For å sikre at det ikke tas usaklige, vilkårlige eller utenforliggende hensyn ved ansettelsen, tas det utgangspunkt i utlysningsteksten. I utlysningen av punktlighetslederstillingen fremgår det at følgende kvalifikasjoner var ønskelige:

- *Høyskole- eller universitetsutdanning*
- *To-tre års relevant praksis*
- *God muntlig og skriftlig fremstillingsevne*
- *Analytisk evner*
- *Gode samarbeidsevner*
- *Utadvent, positiv og fleksibel*

Lang og relevant arbeidserfaring kunne, ifølge annonsen, kompensere for manglende formell utdanning. Videre var det ønskelig med allsidig erfaring innen jernbanedrift.

B har ingen formell utdanning, men 32 års arbeidserfaring fra NSB og Jernbaneverket. Ifølge utlysningsteksten kan lang og relevant arbeidserfaring kompensere for manglende formell utdanning, og ombudet legger derfor til grunn at han oppfyller kravet i utlysningsteksten.

A har formell utdanning fra universitet og høyskole, og oppfyller dermed kravet i utlysningsteksten. Jernbaneverket har vurdert hennes utdanning som mindre relevant, men slik at hennes allsidige erfaring fra jernbanedrift kompenserte for dette. Ombudet kan som utgangspunkt ikke overprøve arbeidsgivers vurderinger av hvilke kvalifikasjoner som er nødvendig eller relevante for en stilling. Ombudet kan likevel vanskelig se at As utdanning er irrelevant for stillingen, slik Jernbaneverket hevder. I brev fra E til A av 28. desember 2007 fremgår det at det er stilt krav til høyskole- eller universitetsutdanning fordi slik utdanning normalt vil *"innebære at en kandidat er vant til å tilegne seg og analysere teoretisk stoff, og positiv innvirke på skriftlig og muntlig fremstillingsevne"*. Vanligvis kan det forutsettes at et krav om høyskole- eller universitetsutdanning innebærer et krav om faglig relevant utdanning. I dette tilfellet ser ombudet det slik at kravet til formell utdanning er satt av hensyn til søkerenes fremstillings- og analytiske evner med videre. Dette gjør at ombudet mener at As utdanning ikke skal anses som irrelevant.

Ombudet er av den oppfatning at A, med både høyskole- og universitetsutdanning, og 16 års arbeidserfaring fra Jernbaneverket, har bedre formelle kvalifikasjoner enn B, selv om han har 32 års arbeidserfaring. As arbeidserfaring fremstår dessuten som mer relevant. As erfaring med sikkerhetsrådgivning og som sikkerhetsansvarlig for stasjonsområde og signalstyring ved Z stasjon, fremstår som mer relevant for stillingen som punktlighetsleder enn lang erfaring innenfor salg og kundebehandling.

Ombudet finner etter dette at As *formelle kvalifikasjoner* er bedre enn Bs formelle kvalifikasjoner. I en kvalifikasjonsvurdering er det imidlertid ikke bare formelle kvalifikasjoner som er relevante. Også personlige egenskaper er av betydning ved vurderingen av hvem av søkerne som fremstår som best kvalifisert. Det betyr at den best kvalifiserte søkeren ikke nødvendigvis vil være den med lengst erfaring eller høyest utdanning. Jernbaneverket har opplyst at A ikke oppfylte kvalifikasjonskravene og at dette var årsaken til at hun ikke ble innstilt og ikke fikk stillingen. Jernbaneverket har opplyst at A var en av fire søkere som var tilstrekkelig

kvalifisert til å bli innkalt til intervju legger ombudet til grunn at det i realiteten var As personlige egenskaper alene som førte til at hun ikke tilfredstilte kravene.

For at personlige egenskaper skal være avgjørende for en kvalifikasjonsvurdering, må arbeidsgiver vise til at det er tilstrekkelig grunnlag for å tillegge dette momentet så stor vekt (Ot.prp. nr. 67 (2004-2005) s. 31).

Ombudet må som utgangspunkt være tilbakeholdent med å overprøve arbeidsgivers vurdering av søkeres personlig egnethet i en ansettelsesprosess. Det vesentlige i ombudets kvalifikasjonsvurdering er om arbeidsgivers vurdering av søkerens personlige egnethet fremstår som saklig og godt begrunnet, og at det ikke er vektlagt forhold som fører til at vurderingen er i strid med diskrimineringslovgivningen.

Ut fra intervjuet og samtaler med referanser, ble A vurdert som lite selvstendig. Det ble også trukket frem at hun kunne reagere negativt på press. As referanser har bekreftet overfor ombudet at Jernbaneverkets gjengivelse av deres samtaler i sin helhet er korrekte. Den ene referansen, F, har videre presisert overfor ombudet at han som As kollega kontaktet lederen fordi As saksbehandling som sikkerhetsrådgiver ikke hadde god nok kvalitet. Ifølge Jernbaneverket er det viktig at en punktlighetsleder er selvstendig og tydelig i utøvelsen av oppgavene. Ombudet mener dette er saklige vurderinger. Punktlighetslederstillingen innehas av én person, og denne personen har blant annet ansvar for å utarbeide forslag til punktlighetsfremmende tiltak, analysere punktlighetsbrister og evaluere og gi innspill til ruteplanprosessen. Slik ombudet vurderer stillingsbeskrivelsen, er dette arbeidsoppgaver som forutsetter selvstendighet.

Ombudet mener på denne bakgrunn at Jernbaneverkets vurdering av As personlige egnethet fremstår som saklig og begrunnet. Ombudet legger etter dette til grunn at A ikke oppfylte kvalifikasjonskravene til stillingen, ved at hun ikke hadde de personlige egenskapene som var nødvendige og ønsket for stillingen. B fremstår dermed som bedre kvalifisert til punktlighetslederstillingen enn A, og verken kvalifikasjonsvurderingen eller andre omstendigheter omkring ansettelsesprosessen gir grunn til å tro at kjønn har hatt innvirkning på ansettelsen av punktlighetsleder. Ombudet finner på denne bakgrunn at Jernbaneverket ikke handlet i strid med likestillingsloven § 4, jf § 3 da de ansatte B i stedet for A.

Handlet Jernbaneverket i strid med likestillingsloven § 4, jf § 3 da de lot være å innstille A til stillingen som punktlighetsleder?

Likestillingsloven § 4 gjelder alle sider ved ansettelsen. Det betyr at man kan ha blitt utsatt for en ulovlig forskjellsbehandling også på andre trinn i ansettelsesprosessen enn selve ansettelsen, herunder ved å ikke bli innstilt til en stilling.

A ble av Jernbaneverket vurdert som formelt kvalifisert, ved at hun ble innkalt til intervju. Det var først etter intervjuet og samtaler med As referanser, at Jernbaneverket fant at A likevel ikke oppfylte de nødvendige kvalifikasjonskravene. Jernbaneverket vurderte at A ikke var personlig egnet til stillingen, og de ønsket derfor ikke å ansette henne som punktlighetsleder. Dette var også årsaken til at hun ikke ble innstilt. Som nevnt i vurderingen ovenfor, kan ombudet vanskelig overprøve Jernbaneverkets vurdering av As personlige egnethet. Jernbaneverkets vurdering av As egnethet fremstår imidlertid for ombudet som saklig og dokumentert, og ombudet må derfor legge til grunn at A ikke var personlig egnet til stillingen.

Ombudet finner på denne bakgrunn at det ikke er nødvendig å foreta en sammenligning av As kvalifikasjoner og kvalifikasjonene til de som ble innstilt til stillingen, siden Jernbaneverket ikke ønsket A i stillingen.

Siden det må legges til grunn at A ikke oppfylte de nødvendige kvalifikasjonskravene til stillingen som punktlighetsleder, foreligger det ikke holdepunkter for å si at kjønn har blitt vektlagt i forbindelse med innstillingen av søkere. Det er derfor ikke *grunn til å tro* at A ble forskjellsbehandlet på grunn av kjønn da hun ikke ble innstilt til stillingen, jf likestillingsloven § 16. Ombudet finner dermed at Jernbaneverket ikke handlet i strid med likestillingsloven § 4, jf § 3 i forbindelse med innstillingen av søkere til stillingen som punktlighetsleder.

Konklusjon

Jernbaneverket handlet ikke i strid med likestillingsloven § 4, jf § 3 da de ansatte B i stillingen som punktlighetsleder i stedet for A. Det var heller ikke i strid med likestillingsloven § 4, jf § 3 å la være å innstille A til stillingen.