



Likestillings- og  
diskrimineringsombudet

## **Anonymisert versjon - sak om diskriminering ved tilsetting som sosialkurator**

Likestillings- og diskrimineringsombudet viser til klage fra A av 3. juli 2007, samt etterfølgende korrespondanse i saken.

A klager på at han ikke ble ansatt som sosialkurator ved sosialkontoret i en kommune, og hevder han ble forbigått både av kvinnen som ble tilsatt i stillingen, samt kvinnen som ble innstilt som nummer to.

Likestillings- og diskrimineringsombudet har vurdert saken og finner at kommunen ikke handlet i strid med likestillingsloven § 4 andre ledd, jf. § 3 da A ikke ble ansatt eller innstilt i stillingen som sosialkurator.

Ombudets uttalelse kan bringes inn for Likestillings- og diskrimineringsnemnda for full overprøving. Klagefristen er tre uker fra mottakelsen av dette brevet, se vedlagte orientering.

## Sakens bakgrunn

Likestillings- og diskrimineringsombudets presentasjon av sakens bakgrunn bygger på partenes skriftlige redegjørelser.

Ombudet mottok en klage fra A 3. juli 2007. A hadde søkt på to stillinger i en kommune; én ved sosialkontoret og én innenfor psykisk helse (helsestasjonen). Han ble ikke innstilt til noen av stillingene. I begge stillingene ble det ansatt kvinner. A opplyser at alle stillinger på begge disse arbeidstedene er besatt av kvinner

A mener han er forbigått på grunn av kjønn både til stillingen ved sosialkontoret og stillingen innenfor psykisk helse. Han klager imidlertid kun på tilsetningen ved sosialkontoret.

I stillingsannonseren for sosialkurator var de formelle kvalifikasjonskravene *"utdanning som sosionom, barnevernspedagog eller annen relevant utdanning fra universitet/høgskole"*. I tillegg ville *"tidligere praksis og personlig egenhet"* bli vektlagt.

Følgende personlige egenskaper var etterspurt i utlysningen:

- *Gode kommunikasjons- og samarbeidsegenskaper*
- *Evne til å jobbe selvstendig og ta initiativ*
- *Fleksibilitet, stabilitet og godt humør*
- *Systematisk og ryddig arbeidsform*

Etter innhenting av referanser ble fire søkere innkalt til intervju, herunder A. B ble tilsatt i stillingen, mens C ble innstilt som nummer to. Ingen av de to andre som var til intervju ble innstilt.

A er utdannet sosionom og jobber som nettverksarbeider ved sosialtjenesten i Y kommune. Han hevder at han var bedre kvalifisert enn den tilsatte i stillingen, B, og C, som ble innstilt som nummer to. I følge A har C både kortere ansiennitet etter endt utdanning og mindre kompetanse enn ham.

Kommunen avviser at de har handlet i strid med likestillingsloven. I brev av 25. oktober 2007 hevder kommunen at innstillingen til stillingen i sosialkontoret ble gjort ut fra en helhetsvurdering som omfattet utdanning, tidligere praksis og personlig egenhet. B og C ble vurdert som bedre egnet til stillingen enn A. Vurderingene er basert på intervju, innhentede referanser og tidligere kjennskap om dem. Intervjuene var en muntlig samtale mellom søkerne og arbeidsgivers representanter. Innhenting av referanser ble gjort pr. telefon. I brevet fremgår det også at intervjugruppen *"gjør vurderinger underveis i intervjuet og sammenholder*

*sine oppfatninger etter seansen og ut fra dette samt vurdering av innhentede referanser gjør sin innstilling”.*

I brev fra kommunen av 28. januar 2008 skriver kommunen at det var forskjell på kandidatene når det gjaldt dyktighet og evne til å drive ting fremover i henhold til det som er besluttet/skal følges opp, uten noe ”om og men”. Kommunen mener A ikke har en like god evne til dette som C og B, og baserer oppfatningen på egne erfaringer og innhentede referanser.

I samme brev legges det ved et notat fra Helse- og sosialsjef, D. Her går det frem at både A og C hadde praksis under utdanning på sosialkontoret. Sosiallederen hadde i forbindelse med dette dannet seg en oppfatning av dem som personer. Det vises videre til at C hadde et forholdsvis langvarig arbeidsforhold i kommunen i tida før hun tok utdanning. Hun arbeidet også i psykiatritjenesten som nattevakt under utdanningen.

I notatet går det frem at tre forhold hadde overordnet fokus i intervjuene; kommunikasjon, samarbeid og refleksjon. Forhold rundt arbeid i barnevernet ble vektlagt, da særlig evnen til å kunne kommunisere i forbindelse med barnevernsarbeid. Kommunen viser til følgende når det gjelder vurderingen av de tre kandidatene:

B er barnevernspedagog og har praksis fra barnevern. Under intervjuet var hun reflektert omkring barnevernsarbeid og de andre oppgavene på sosialkontoret. Hun var videre *”ydmyk, villig til å lære mer, opptatt av å vise respekt og forståelse overfor brukerne”*. Hun gjorde et svært godt inntrykk når det gjaldt kommunikasjon og samarbeidsevne under intervjuet, noe som også ble støttet av de innhentede referansene.

C er utdannet sosionom. Hun har lang praksis fra biblioteket i kommunen før utdannelsen. Hun har arbeidet i psykiatritjenesten og har et meget godt omdømme som arbeidstaker i kommunen. Hun gav uttrykk for å ønske å lære mer, var ydmyk i forhold til arbeidsoppgaver. Hun ga et godt inntrykk når det gjelder samarbeidsevne, kommunikasjon og refleksjon, noe som var støttet av referanseopplysninger og tidligere kjennskap til henne i arbeidsforhold i kommunen.

A er utdannet sosionom. Praksisen hans i kommunen er knyttet opp mot sikkerhetspost, ungdomsbase og nettverksarbeid. Han var i praksis på sosialkontoret under utdanning. Under intervjuet oppfattet kommunen at han hadde liten refleksjon omkring kompleksiteten i forhold til barnevernsarbeid. Han svarte noe i retning av *”man må jo følge loven”*, til spørsmål om arbeidet i barnevernet. Intervjugruppen fikk inntrykk av at han ikke hadde reflektert over alle de skjønsmessige vurderinger og dilemmaer man må forholde seg til i barnevernet. Han virket litt for *”skrásikker”* og lite ydmyk overfor oppgavene sosial- og barnevernstjenesten utfører.

Intervjugruppen fikk også et inntrykk av at han ikke har like god samarbeidsevne som de andre søkerne. A ble i likhet med de andre kandidatene til slutt spurt hvordan han syntes intervjuet hadde vært. Han svarte da at han var misfornøyd med intervjusituasjonen. Da han fikk mulighet til å til å ta opp det som var viktig for ham, valgte han imidlertid å ikke tilføye noe.

I e-post av 31. januar 2008 hevdet A at advokat E er inhabil da han er bror av rådmannen og svoger til personalkonsulenten. Kommunen var ikke enig i habilitetsspørsmålet, men valgte likevel å la en annen advokat, F, overta saken.

A reagerer forøvrig på at kommunen ikke har lagt vekt på at han tar videreutdanning i familieterapi. Det ble heller ikke stilt spørsmål fra intervjugruppa om hva denne utdanningen dreier seg om. Selv mener han at en videreutdanning i familieterapi er viktig å ha med seg i barnevernet. Han nevner videre at han er ansvarlig for en rekke basisgrupper/ansvarsgrupper og utforming av IP (individuell plan) for flere klienter.

A gir uttrykk for at flere av de påstandene som er kommet fram i saken, ikke stemmer med det han husker ble sagt. Han reagerer også på den negative beskrivelsen av ham i kommunens redegjørelse til ombudet.

### **Likestillingsloven**

Likestillingsloven § 4 andre ledd, jf. § 3 forbyr å legge vekt på kjønn ved ansettelser. Likestillingsloven forbyr både direkte og indirekte forskjellsbehandling på grunn av kjønn. Med direkte forskjellsbehandling menes en handling som stiller kvinner og menn ulikt fordi de er av forskjellig kjønn.

For å undersøke om det er lagt vekt på kjønn ved ansettelsen, foretar ombudet normalt en sammenligning av søkerens formelle kvalifikasjoner (utdanning og erfaring). Finner ombudet at klager er best kvalifisert, eller at det foreligger andre indikasjoner på at søkerne er forskjellsbehandlet, og at forskjellsbehandlingen har sammenheng med søkerens kjønn, må arbeidsgiver sannsynliggjøre at det er andre forhold enn kjønn som ligger til grunn for ansettelsen, jf. likestillingslovens § 16. Andre forhold enn kjønn kan for eksempel være søkerens personlige egnethet eller tidligere jobbutførelse.

### **Ombudets vurdering**

Denne saken reiser spørsmål om A ble forbigått til fordel for B og C i forbindelse med ansettelse ved sosialkontoret. Ombudet kan gi en uttalelse om et forhold er i strid med lovverket ombudet håndhever, jf. diskrimineringsombudsloven § 3, tredje ledd jf. § 1, andre ledd.

I offentlig sektor gjelder det ulovfestede kvalifikasjonsprinsippet om at den best kvalifiserte søker til en stilling skal ansettes.

Det første spørsmålet ombudet må ta stilling til, er om det foreligger opplysninger som gir "grunn til å tro" at kommunen har lagt vekt på kjønn i strid med likestillingsloven § 4, andre ledd jf. § 3, jf. § 16 da B ble tilsatt i stillingen som sosialkurator.

Når det gjelder spørsmål om den formelle kompetansen, er B barnevernspedagog og hadde tidligere jobbet som pedagogisk barnepleier. Hun har også praksis fra miljøterapeutisk arbeid ved barnehjem. Her hadde hun utstrakt kontakt med barn og deres familie i form av blant annet veiledning og oppfølging. Hun har lang erfaring innefor barnevernstjenesten.

A er utdannet sosionom. Praksisen hans i kommunen er knyttet opp mot sikkerhetspost, ungdomsbase og nettverksarbeid. Han jobber til daglig med mennesker i krise. Han har vært i praksis på sosialkontoret under utdanning. Han tar videreutdanning i familieterapi. Hans erfaring knyttet til arbeid med barn fremstår som mer begrenset enn B.

Både B og A oppfyller de formelle kravene i stillingsutlysningen, men etter ombudets vurdering har kommunen dokumentert at B har mer relevant arbeidserfaring i forhold til stillingen enn A.

Etter ombudets mening har A ikke underbygget påstanden sin om at han er bedre kvalifisert enn B, og heller ikke fremlagt andre holdepunkter for at kjønn er vektlagt ved tilsettingen av henne. Bevisbyrden har dermed ikke gått over på kommunen.

Det forhold at B hadde gjort et meget godt inntrykk under intervjuet i forhold til de egenskapene kommunen anså som viktige for stillingen, er med på å forsterke det syn at det ikke ble lagt vekt på kjønn. Hun viste i tillegg til dette, god samarbeidsvilje. Kommunen hadde ikke fått et så godt inntrykk av A hva gjelder hans egenskaper.

Det neste spørsmålet er om det foreligger opplysninger som gir "grunn til å tro" at kommunen har lagt vekt på kjønn da C ble innstilt som nummer to til stillingen.

C er i likhet med A utdannet sosionom. Hun arbeidet i psykiatritjenesten noe som er relevant i forhold til stillingen som sosialkurator. Tidligere praksis, som det vises til, er ikke direkte relevant for stillingen. Det går frem at en stilling som sosialkurator innebærer en utstrakt kontakt med barn og unge. A har i større grad enn C opparbeidet seg slik erfaring.

Det er vanskelig for ombudet å vurdere konkret hvem som har hatt mest relevant arbeidserfaring i forhold til denne stillingen. Ombudet er likevel, under tvil, kommet frem til at A fremstår som bedre formelt kvalifisert enn C. Det foreligger dermed grunn til å tro at kommunen har lagt vekt på kjønn ved tilsettingen av rådmann, jf. likestillingsloven § 16, og bevisbyrden går over på kommunen.

Kommunen har vist til at A ble innkalt til intervju på lik linje med de andre kandidatene. Kommunen mente at kommunikasjon, samarbeid og refleksjon var viktige egenskaper en måtte ha i forhold til denne stillingen. Intervjugruppen oppfattet det som at A hadde *"liten refleksjon omkring kompleksiteten i forhold til barnevernsarbeid"*. Han hadde heller ikke, i følge kommunen, sett utfordringene med å arbeide i barnevern, skjønnsmessige vurderinger og dilemmaer. Han hadde heller ikke vist tegn til ydmykhet overfor oppgaver i forhold til stillingen.

I tillegg til dette, viser kommunen til at de har fått forskjellig inntrykk av kandidatene når det gjelder dyktigheten og evnen til å drive ting fremover og i henhold til det som er besluttet/skal følges opp, uten noe "om og men". Det samme gjelder evnen til samarbeid. Denne konklusjonen har kommunen trukket på bakgrunn av referanser, intervjuopplysninger og erfaringer fra praksisperioden.

A reagerte på det han hadde oppfattet som at en av referansene hans hadde gitt uttrykk for misnøye med han. Han mente dette var løgn fra kommunens side. Ombudet har ikke grunnlag til å vurdere hvorvidt henvisningen til kritiske merknader fra referansen var sant eller ei. Kommunen hadde uansett fått dette inntrykket av ham på bakgrunn av intervjuet samt kjennskap til A fra tidligere ansettelsesforhold.

Ombudet påpeker at notatet som omhandler intervjuene og vurderingen av søkerne er skrevet etter at saken ble klaget inn for ombudet. Dette svekker i utgangspunktet bevisverdien, ettersom vurderingene tidsmessig ikke kan knyttes til ansettelsestidspunktet. Når ombudet likevel velger å legge vekt på kommunens redegjørelse om personlig egenhet, er det fordi ombudet mener at kommunen i tilstrekkelig grad har konkretisert anførselene om personlig egenhet. Dette fremgår av sakens øvrige dokumenter. Kommunen har vist til vektleggingen av en del personlige egenskaper som også uttrykkelig er inntatt i stillingsannonser. Når kommunen anser at A ikke i like stor grad som C innehar slike egenskaper, er dette en vurdering som ikke har med kjønn å gjøre.

Ombudet har derfor kommet til at kommunen har sannsynliggjort at den ikke la vekt på kjønn da C ble innstilt som reserve for stillingen som sosialkurator.

## **Konklusjon**

Likestillings- og diskrimineringsombudet konkluderer med at kommunen ikke har handlet i strid med likestillingsloven § 4, andre ledd jf. § 3 da de ansatte B og innstilte C som nummer to i stillingen som sosialkurator.

Med vennlig hilsen

Beate Gangås  
Likestillings- og diskrimineringsombud

**Vedlegg:** Orientering om adgang til å bringe en sak inn for Likestillings- og diskrimineringsnemnda.

**Kopi:** Kommunen

**Saksbehandler:** Edona Maksutaj