



Likestillings- og  
diskrimineringsombudet

Til rette vedkommende

**Dok. ref.**

09/30-15/SF-412, SF-512.2, SF-514.1, SF-711, SF-822, SF-902//CAS

**Dato:**

01.10.2009

### **Anonymisert versjon av uttalelse**

Likestillings- og diskrimineringsombudet viser til As henvendelse av 6. januar 2009.

A mener B kommune handlet i strid med forbudet mot forskjellsbehandling på grunn av kjønn ved ansettelse i stillingen som *Leder av eiendomsskattekontoret*.

Likestillings- og diskrimineringsombudet har konkludert med at B kommune handlet i strid med likestillingsloven § 4, jf. § 3 i forbindelse med ansettelse i stillingen.

Likestillings- og diskrimineringsombudets uttalelse kan bringes inn for Likestillings- og diskrimineringsnemnda til full overprøving innen tre uker fra det tidspunkt partene mottar ombudets brev, jf. vedlagte veiledning.

## Sakens bakgrunn

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

B kommune lyste ledig stillingen som *Leder av eiendomskattekontoret* med søknadsfrist den 24. november 2008. Stillingen ble opprettet i forbindelse med innføring av eiendomsskatt i kommunen. Stillingen er en toårig prosjektstilling med mulighet for fast tilsetning med utvidet ansvarsområde. I utlysningsteksten ble følgende kvalifikasjoner etterspurt:

*”Juridisk embetseksamen eller høgskoleutdanning innen økonomi  
Prosjektlederegenskaper  
Saksbehandlererfaring  
God kjennskap til offentlig forvaltning  
God skriftlig og muntlig fremstillingsevne  
Gode IKT-ferdigheter  
God økonomiforståelse  
Gode kommunikative/relasjonelle ferdigheter, særlig i forhold til  
samhandlingen med innbyggere*

*Det stilles for øvrig høye krav til kvalitet, effektivitet og service, i tillegg til å  
være initiativrik og løsningsorientert.”*

Under overskriften *Andre opplysninger* ble følgende opplyst:

*”B kommune har vedtatt innføring av eiendomsskatt i 2009. Vi søker i den  
forbindelse jurist til å lede kommunenes eiendomsskattekontor.  
Vedkommende vil lede arbeidet med innføringen, ha ansvar for å følge opp  
medarbeiderne i prosjektet, utføre saksbehandling og klagesaksbehandling.  
Stillingen rapporterer direkte til rådmann. Prosjektperioden/engasjementet  
er begrenset til to år, med stor mulighet for fast ansettelse med utvidet  
ansvarsområde.”*

Det var totalt åtte søkere til stillingen og A var en av dem. A er utdannet jurist og jobber for tiden som megler/jurist. C og A ble innkalt til førstegangsintervju. D, E og F ble innkalt til førstegangs - og andregangsintervju. I intervjuene deltok tillitsvalgt G, rådmannen, økonomisjef H og personal- og administrasjonssjef I.

I følge As CV er han uteksaminert ved Universitetet i Oslo i 1996 med snittkarakteren (...) og har denne arbeidserfaringen etter endt utdanning:

”03.2007	(...) Megler/jurist. Boligmegling.
08.2006	A Consulting – Eier/enkeltmannsforetak. Diverse foredragsvirksomhet og produksjon av dokumentasjon.

- Salg av firmaets tjenester, planlegging, oppstart og drift, rådgivning, bøker, artikler, kurs. Firma stiftet 07.2000.
- 08.2006 – 01.2007 Partner, (...) Consulting AS – Salg av firmaets tjenester, utvikle og avholde kurs, planlegge og gjennomføre rådgivning.
- 10.2001 – 07.2006 Juridisk rådgiver, (...) Bransjeforening – rådgivning, saksbehandling, forhandlingsmøter, lede forhandlingsdelegasjoner, prosjektledelse, artikler
- 02.2000 – 09.2001 Organisasjonskonsulent, (...) Fellesorganisasjon – utarbeide og gjennomføre kurs, saksutredning, prosjektarbeid, forhandlingsmøter, mediekontakt, sekretær for organisasjonsutvalget
- 07.1998 – 02.2000 Førstekonsulent, Oslo ligningskontor og folkeregister – saksbehandling
- 09.1997 – 07.1998 Konsulent, Oslo politidistrikt – saksbehandling utlendingssaker, intervju av søkere og referanser
- 06.1996 – 08.1997 Sivilarbeider, Juridisk Fakultetsbibliotek, Oslo – utvikle og gjennomføre kurs, bistå vitenskapelig personell og studenter, utvikle og programmere internettbasert bokverk, revidere oppslagsverk.”

I notatet kommunen har lagt fram fra intervjuet med A står det blant annet:  
”[p]appaperm i mai/juni. Er løsbart.” Fra kommunens vurdering av søkerne siteres:

*”Alle de fem kandidatene som var inne til intervju, virket godt kvalifisert for stillingen, etter inntrykk fra intervju og vurdering av CV.*

*Etter 1. gangs intervju ble 2. gangs intervju gjennomført med D, E og F. E trakk sitt kandidatur etter intervjuet. F var etter dette opplagt å innstille som nr 1 til stillingen.*

*Som følge av tidsaspektet i saken, i forhold til de korte fristene som gjelder i forhold til innføring av eiendomsskatt, har det kun vært undersøkt referanser for F, og det er derfor kun F som er innstilt. Dersom F skulle takke nei til stillingen, vil det bli foretatt en ny innstilling der referansesjekk av D gjennomføres.*

*F kunne vise til juridisk embetseksamen, advokatpraksis og lederegenskaper fra advokatkontor der han ledet to advokatfullmektiger. Referansene fremhevet hans gode samarbeidsegenskaper, i kombinasjon med gode kommunikative/relasjonelle ferdigheter. Han har drevet egen advokatpraksis de siste 15 år, og har gjennom det skaffet seg saksbehandlererfaring og god kjennskap til offentlig forvaltning, både gjennom sin advokatpraksis som motpart til stat/kommune og gjennom engasjement i bydel Kjelsås-Sogn i Oslo kommune. Gjennom intervjuet viste*

*han prov på god muntlig fremstillingsevne, og referansene har bekreftet god skriftlig fremstillingsevne.*

*Følgende oppgitte referanser ble kontaktet:*

- *Advokat Geir Røttingsnes – tidligere kollega i advokatfelleskapet Legis*
- *Rådgiver og aksjonær Kjell Blakseth i Element Storage Systems, mangeårig klient, som F har utført mange oppdrag for.*

*Begge referansene bekreftet det gode inntrykket fra intervjuene og bidro til å forsterke inntrykket av at F er en god rekruttering til stillingen.*

**KONKLUSJON:**

*Etter en helhetsvurdering søkernes utdanning, erfaring, egnethet for stillingen og innhentede referanser innstilles F til stillingen.”*

I e-post av 8. desember 2008 ble A underrettet om at han ikke var aktuell for stillingen. Av e-post av 9. desember 2008 fra A til personalansvarlig siteres: ”Takker for tilbakemelding. Regner med at pappapermen som jeg gjerne ville hatt i mai og juni ikke var helt innertier.” I e-post av 9. desember 2008 svarer personalansvarlig: ”Du er nok inne på noe der.”

A henvendte seg til ombudet ved e-post av 6. januar 2009.

### **Partenes anførsler**

A mener årsaken til at han ikke ble ansett aktuell for stillingen som eiendomsskattesjef er at han ønsket å ta foreldrepermisjon. A nevnte under intervjuet at han ønsket pappapermisjon i mai og juni 2009. Rådmannen sa da at det ikke var aktuelt å ta ut permisjon. I etterkant mener A han har fått bekreftet dette på e-post fra personalansvarlig.

A mener prosessen ble farget av feilaktige hensyn, og at prosessen derfor bør tas på nytt.

B kommune avviser at de har lagt vekt på As ønske om å ta foreldrepermisjon, og mener den best kvalifiserte kandidaten er tilsatt.

Årsaken til at A ikke ble innkalt til andregangsintervju var at andre kandidater ble vurdert som bedre kvalifisert. E og F ble innkalt i den andre intervjurunden. De var begge advokater, hadde i tillegg ledererfaring og ble totalt vurdert som sterkere enn A og en tredje advokat, C. Jurist D ble også innkalt til intervju nr. to fordi hun hadde en annen erfaring enn advokatene, herunder bredere erfaring innen offentlig sektor.

Det er ikke riktig at rådmannen uttrykte i intervjuet at ”det ikke ville være aktuelt å ta ut slik permisjon”. Det var tidspunktet for As permisjon som var en utfordring for kommunen. I en situasjon der eiendomsskatt skulle innføres innen 1. juli var det

problematisk med uttak av foreldrepermisjon i mai og juni. Disse to månedene ville det være størst behov for jurist til klage- og saksbehandlingen. Rådmannen spurte imidlertid om det var mulig å flytte permisjonen til et annet tidsrom. A svarte da at det "er løsbart" å flytte permisjonen. Det framgår av referatet fra intervjuet. I samsvar med kommunenes praksis ble utvalg av kandidater til andregangsintervju derfor tatt på bakgrunn av kvalifikasjoner vurdert opp mot stillingens innhold.

På bakgrunn av at A hadde gitt uttrykk for at det var løsbart å flytte permisjonen under intervjuet, er det merkelig at han i etterkant gir uttrykk for at han gjerne ville ha permisjonen i mai/juni. Personalsjefens kommentar i e-postsvaret må derfor sees på bakgrunn av at A selv valgte en slik formulering i e-posten og at formuleringen stod i motsetning til hans svar under intervjuet.

Som eksempel på kommunens praktisering med hensyn til foreldrepermisjoner viser kommunen til personalsjefens tilsetting. Personalsjefen tiltrådte 1. august 2006 og gikk ut i foreldrepermisjon 1. november 2006.

### **Rettslig grunnlag**

Likestillingsloven § 4 andre ledd, jf. § 3 forbyr direkte og indirekte forskjellsbehandling på grunn av kjønn ved ansettelse. Forbudet gjelder både ved kortvarige og langvarige ansettelsesforhold, og således også ansettelse i midlertidige stillinger. Med direkte forskjellsbehandling menes handlinger som stiller kvinner og menn ulikt fordi de er av forskjellig kjønn. Videre omfattes handlinger som setter en kvinne eller en mann i en dårligere stilling enn vedkommende ellers ville ha vært på grunn av utnyttelse av permisjonsrettigheter som er forbeholdt det ene kjønn. Ti uker av foreldrepermisjonen er forebeholdt menn.

Likestillingsloven § 16 inneholder en regel om delt bevisbyrde. Det innebærer at dersom det er "grunn til å tro" at forskjellsbehandling har skjedd, er det opp til arbeidsgiver å sannsynliggjøre at forskjellsbehandling likevel ikke har forekommet.

### **Likestillings- og diskrimineringsombudets vurdering**

Ombudet skal ta stilling til om B kommune handlet i strid med likestillingsloven § 4 andre ledd, jf. § 3 ved ansettelsen i stillingen som *Leder av eiendomskattekontoret*. Ombudet vil først ta stilling til om det er grunn til å tro at det er lagt vekt på As ønske om å ta ut foreldrepermisjon i ansettelsesprosessen.

A hevder at da han meddelte sitt ønske om å ta ut foreldrepermisjon under intervjuet, sa rådmannen at det ikke var aktuelt å ta ut slik permisjon. B kommune hevder på den annen side at rådmannen stilte spørsmål om det var mulig å flytte foreldrepermisjonen til et annet tidspunkt, og at A svarte at det var løsbart. Det går fram av referatet fra intervjuet at "[p]appaperm i mai/juni. Er løsbart."

Nedtegningen bekrefter etter ombudets vurdering kun at foreldrepermisjonen var et tema under intervjuet, mens det framstår som uklart hva "er løsbart" nærmere sikter til. Etter ombudets oppfatning er det påstand mot påstand når det gjelder hva som ble sagt angående foreldrepermisjon under intervjuet. Den ene versjonen kan ikke holdes for mer sannsynlig enn den andre, og ombudet kan derfor ikke legge avgjørende vekt på denne informasjonen. Ombudet legger likevel til grunn at permisjonen og tidspunkt for uttak av permisjon var et tema under intervjuet.

A ble i etterkant av intervjuet underrettet om at han ikke var aktuell for stillingen i e-post av 8. desember 2008. A ga deretter tilbakemelding til personalansvarlig i e-post av 9. desember 2008. Han skrev blant annet "[r]egner med at pappapermen som jeg gjerne ville hatt i mai og juni ikke var helt innertier" hvorpå personalansvarlig svarte "[d]u er nok inne på noe der". E-postutvekslingen gir etter ombudets mening en klar indikasjon på at ønsket om permisjon har vært vektlagt til hans ugunst i ansettelsesprosessen. Det er dermed opp til B kommune å sannsynliggjøre at det allikevel ikke ble lagt negativ vekt på As ønske om foreldrepermisjon ved utvelgelsen, jf. likestillingsloven § 16.

Personalansvarligs svar til A er i følge kommunen uforenlig med referatet fra intervjuet. Kommunen mener e-postsvaret må sees i sammenheng med diskusjonen under intervjuet hvor partene var enige om at permisjonen kunne flyttes til et annet tidspunkt. Ombudet mener likevel det har formodningen mot seg at kommunen skulle erkjenne i en e-post i etterkant av intervjuet at As ønske ikke var en "innertier" dersom det overhodet ikke ble lagt negativ vekt på foreldrepermisjon i ansettelsesprosessen. Ombudet anser derfor kommunens forklaring som lite troverdig på dette punktet.

B kommune viser videre til at "utvelgelsen til andre gangs intervju derfor kun [ble] foretatt på bakgrunn av kvalifikasjoner vurdert opp mot stillingens innhold." B kommune vurderte kandidatene D, E og F som bedre kvalifisert. Kommunen har lagt fram tidsnær dokumentasjon som bekrefter at de vurderte F som den best kvalifiserte for stillingen. På grunn av tidspress ble det kun kontaktet referanser for denne kandidaten.

Forbudet mot forskjellsbehandling gjelder imidlertid alle deler av tilsettingsprosessen, og ikke bare det endelige valget av hvem som skal tilsettes. Det er ikke lagt fram dokumentasjon fra tilsettingstidspunktet som viser hvordan kommunen valgte ut hvem av søkerne som skulle gå videre til den andre intervjurunden. Kommunen har dermed ikke klart å tilbakevise at As ønske om foreldrepermisjon har spilt en ufordelaktig rolle i ansettelsesprosessen. Ombudet har med dette ikke tatt stilling til hvem som er best kvalifisert for stillingen eller hvem som burde vært kalt inn til andregangsintervju.

Ombudet finner at B kommune ikke har sannsynliggjort As ønske om foreldrepermisjon ikke har spilt en ufordelaktig rolle i ansettelsesprosessen. B kommune handlet dermed i strid med likestillingsloven § 4, jf. § 3.

## Konklusjon

Likestillings- og diskrimineringsombudet konkluderer med at B kommune handlet i strid med likestillingsloven § 4, jf. § 3 i forbindelse med ansettelse i stillingen som *Leder av eiendomskattekontoret*.

\*\*\*

Den som er utsatt for diskriminering har krav på oppreisning og erstatning uten hensyn til arbeidsgiverens skyld, jf. likestillingsloven § 17. Det er imidlertid domstolene, og ikke ombudet, som håndhever likestillingslovens bestemmelser om oppreisning og erstatning.

Ombudet ber om en tilbakemelding **innen 15. oktober** i år på at kommunen vil handle i tråd med likestillingsloven ved fremtidige ansettelser.