



Likestillings- og
diskrimineringsombudet

ANONYMISERT VERSJON AV OMBUDETS UTTALELSE AV 22. DESEMBER 2010

Likestillings- og diskrimineringsombudet viser til klage av 2. og 14. juni 2010 fra A. Ombudet har kommet med uttalelse i saken i dag. Uttalelsen er lagt ved dette brevet.

A hevder at B handlet i strid med likestillingsloven ved tilsetning av fylkesdirektør for C.

Likestillings- og diskrimineringsombudet har kommet fram til at B ikke har handlet i strid med likestillingsloven §§ 4, jf. 3 da det ikke innkalte A til intervju til stillingen som fylkesdirektør for C.

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

Med vennlig hilsen

Elisabeth Lier Haugseth
avdelingsleder

Cathrine Sørлие
rådgiver

Vedlegg: 1. Likestillings- og diskrimineringsombudets uttalelse av 21. desember 2010
 2. Orientering om at uttalelsen kan bringes inn for Likestillings- og
 diskrimineringsnemnda

Kopi: B

Saksbehandler: Cathrine Sørлие

OMBUDETS UTTALELSE

SAKENS BAKGRUNN

B lyste ledig stilling som fylkesdirektør for C med søknadsfrist 4. januar 2010. Det var sytten søkere til stillingen, inkludert én kvinne, A. Én av søkerne trakk søknaden sin. B innkalte to av søkerne på intervju. Den ene kandidaten var den fungerende direktøren for C, D, og den andre kandidaten var E. E ble innstilt som nummer én og tilsatt i stillingen.

Fylkesdirektøren rapporterer til Direktør for fylkesleddet i B. C har ansvaret for 43 selvstendige og underliggende kontorer, som har egne ledere.

I utlysningsteksten er følgende opplistet under *ansvarsområder*:

- resultatansvar for C
- sikre kontinuerlig fokus på at målene for reformen nås
- få flere i arbeid og aktivitet
- være synlig og offensiv i offentlige rom med etatens kompetanse
- videreutvikle de etablerte kontorene i samarbeid med kommunene
- sikre arbeidsmetoder for rask og god saksbehandling og brukeroppfølgning
- videreutvikle etatens kompetanse

Følgende er etterspurt under overskriften *dine kvalifikasjoner* i utlysningsteksten:

- klar og tydelig leder med strategiske ferdigheter
- solid ledererfaring med dokumenterte resultater, omstillings- og utviklingskompetanse
- inngående kjennskap til offentlig forvaltning
- høyere utdanning for høgskole eller universitet
- stor arbeidskapasitet og handlingskompetanse
- resultatorientert
- gode samarbeidsevner

D har ifølge utvidet søkerliste slik arbeidserfaring:

05/06 ->	Avdelingsdirektør, C
05/04 – 05/06	Seksjonssjef, G - Hovedkontor for C
05/97 – 05/04	Distriktsarbeidssjef, Fylkesarbeidskontoret

04/88 – 05/97	Kontorsjef, Fylkesarbeidskontoret i C
06/84 – 04/88	Konsulent, Fylkesarbeidskontoret i C
06/81 – 07/83	Postbetjent D, O Postkontor
08/78 – 06/80	Lærer, X kommune
06/78 – 06/79	Freelance journalist, NRK (...)

D er oppført med denne utdanningen:

08/82 – 06/83	Spesialpedagogikk, O lærerhøgskole
08/80 – 06/83	Allmennlærer, adjunkt, O lærerhøgskole
08/77 – 06/78	Samfunnsfaglig, (...) distriktshøgskole
08/76 – 06/77	Historie, (...) distriktshøgskole
08/75 – 06/76	Filosofi, Universitetet i (...)
08/71 – 06/74	Allmennfaglig, videregående skole, (...) gymnas

E har ifølge utvidet søkerliste følgende arbeidserfaring:

10/07 ->	Vice President Internal Communication, J
01/06 – 10/07	Sjefredaktør for Internkommunikasjon og publikasjoner
01/04 – 04/04	Konstituert sjefredaktør, K
12/01 – 12/05	Nyhetsredaktør, K
01/01 – 12/01	Daglig leder og ansvarlig redaktør, L
05/00 – 12/00	Utviklingsredaktør for nye Media, Forlag & nye medier, L
01/93 – 04/00	Nyhetsredaktør, M
01/91 – 12/92	Nyhetsjournalist, M
06/90 – 12/90	Journalist, N

E er oppført med slik utdanning:

08/86 – 06/90	Journalistikk, Høgskolen i O
---------------	------------------------------

A står oppført med denne arbeidserfaringen på utvidet søkerliste:

01/06 ->	Avdelingsdirektør, Høgskolen i O
10/00 – 12/05	Personaldirektør, P
11/99 – 10/00	Økonomisjef, Q sykehus
07/96 – 11/99	Organisasjons- og personalsjef, Q sykehus
08/94 – 08/95	”Visiting Administrator, University of Durham, England
07/90 – 07/96	Kontorsjef, Universitetet i R
07/86 – 07/90	Konsulent, IT-avd., S
09/84 - 07/86	Organisasjons- og personalkonsulent, S

01/79 – 01/80 Sosialkurator, T kommune
07/77 – 01/79 Sosialkurator, U kommune

A er oppført med slik utdanning:

06/90 – 06/91 Bedriftsøkonom, NNH kursvirksomheten
08/74 – 06/77 Sosionom, Sosialhøgskolen i U
08/67 – 06/70 Videregående skole, realfag, Q gymnas
Hovedfag i sosiologi, Cand.polit., Universitetet i R

Ombudet har mottatt kopi av referatene fra intervjuene, referansesjekk av kandidatene og notat med overskriften *Forslag til tilsetting* med vurdering av kandidatene og innstilling. Under punkt to om saksgangen i notatet står det at det ble lagt vekt på følgende kvalifikasjoner:

- * klar og tydelig leder med strategiske ferdigheter
- * gode samarbeidsevner
- * solid ledererfaring
- * stor arbeidskapasitet og handlingskompetanse
- * høyere utdanning fra universitet eller høgskole
- * resultatorientert

A opprettet klagesak hos ombudet den 14. juni 2010.

PARTENES SYN PÅ SAKEN

A:

A mener hun har blitt forskjellsbehandlet av B i strid med likestillingsloven §§ 4, jf. 3 i forbindelse med tilsetting i stilling som direktør ved C.

A mener saksbehandlingen i denne tilsettingssaken har vært lettvinnt og overfladisk. En rekke av søkerne er velkvalifiserte med solid embetseksamen og betydelig praksis fra offentlig administrasjon.

A sammenligner seg selv med E når det gjelder utdanning, praksis og personlig egnethet. E har ifølge dokumentene ikke full bachelorgrad. Han har ingen utdanning innen ledelse og har heller ikke deltatt i lederutviklingsprogram. A har en cand.polit.-grad, i tillegg til å være sosionom, bedriftsøkonom og ha mellomfag i sosiologi og grunnfag i psykologi, samt flere enkeltemner. A viser til at hun i 2007 fullførte

Nordnorsk Lederutviklings Hovedprogram. A konkluderer med at hun har en mer omfattende og høyere utdanning enn E.

Slik A ser det, har E kun praksis fra media. Det er underlig at B framhever at E har vært sjefredaktør i K når papirene viser at han kun var konstituert i denne stillingen i tre måneder. Stillingen hans i J har også vært en journaliststilling med hovedvekt på internkommunikasjon. Ledererfaringen har vært å lede journalister/mediefolk. Han sier selv at han ikke har noen erfaring fra offentlig virksomhet og ser det som en svakhet. Det synes som om B har latt seg imponere av Es jobb i J, da det viser til 30000 ansatte i 40 land. A forstår av dokumentene at han leder mellom fem og trettifem personer.

A viser til at praksisen hennes er bred og dekker både næringsliv og offentlig administrasjon. A reagerer sterkt på at B omtaler praksisen hennes på en nedlatende måte. Det virker som om B har liten kjennskap til og kompetanse om virksomhetene A har arbeidet ved. A har arbeidet i store og landsdekkende bedrifter som har vært gjennom store omstillingsprosesser. A stiller seg undrende til at B ser på arbeidet hennes ved Høgskolen i O som enkel, hvor tingene går av seg selv. Høgskolen har utviklet seg til snart å få universitetsstatus gjennom komplekse omstillingsprosesser. A sitter i toppledergruppen, og har medvirket til denne prosessen. I tiden med lederansvar i P-systemet, var A med på å fusjonere tre store bedrifter på Helgeland med ulik kultur og ledelse. A har hatt to ulike lederstillinger ved Q sykehus i en tid med store omstillinger. Lederansvar på sykehus er meget krevende med sterke profesjoner. Av tjue år i lederstillinger er seksten av dem innenfor offentlig administrasjon. A konkluderer med at C er et forvaltningsorgan som driver forvaltningsvirksomhet. At B ansatte en toppleder uten erfaring fra offentlig administrasjon er uforståelig for A.

Når det gjelder personlig egnethet for stillingen, bemerker A at hun er en klar og tydelig leder med strategiske ferdigheter, selv om det er vanskelig å kommentere dette fordi hun ikke ble innkalt på intervju og referanser ikke ble hentet inn. A viser til at hun har solid ledererfaring med dokumenterte resultater. Hun har omstillings- og utviklingskompetanse, inngående kjennskap til offentlig forvaltning, høyere utdanning, stor arbeidskapasitet og handlingskompetanse. A trekker fram at hun er resultatorientert og har gode samarbeidsevner.

B legger opp til at det kun er kvalifikasjonen ”å være synlig i det offentlige rom” som har hatt betydning for tilsettingen. Så vidt A vet, er det ikke de som jobber med internkommunikasjon i J som opptrer i det offentlige rom, men egne informasjonsdirektører. Siden det er en tidligere statssekretær på søkerlisten, faller dessuten argumentet om synlighet på sin egen urimelighet.

I utlysningsteksten står det ikke "ønskede kvalifikasjoner", men "dine kvalifikasjoner". A mener det er åpenbart at B har hoppet over de kvalifikasjonene det selv har beskrevet i annonsen. A mener B ikke har fulgt det ulovfestede kvalifikasjonsprinsippet om at den best kvalifiserte sett opp mot utlysningsteksten, skal tilsettes. A anser seg som vesentlig bedre kvalifisert enn E til denne stillingen.

Ifølge brosjyren "F" har etaten tilsatt 9905 kvinner og 4334 menn, altså dobbelt så mange kvinner som menn. Det er imidlertid et klart mindretall kvinner som har samme type stilling som den utlyste. A stiller på denne bakgrunnen spørsmål ved at hun som kvalifisert og eneste kvinnelige søker ikke har blitt innkalt til intervju.

B:

B avviser at det har handlet i strid med likestillingsloven ved utvelgelsen av hvem som ble innkalt på intervju i forbindelse med tilsetting i stilling som direktør ved C.

B viser til at den best kvalifiserte søkeren skal tilsettes, jf. kvalifikasjonsprinsippet i staten. Bs vurderinger ved innkalling til intervju er knyttet til å finne den best kvalifiserte søkeren til stillingen.

I arbeidspapirene har B benyttet "ønskede kvalifikasjoner", mens i utlysningssmalen står det "dine kvalifikasjoner". Tekstene er innholdsmessig ment å bety det samme. Malens "dine kvalifikasjoner" kan språklig sett være tvetydig når det gjelder om arbeidsgiver har satt må- eller bør-krav, men både arbeidsgiver og tillitsvalgte har forholdt seg til at kravene under "dine kvalifikasjoner" var bør-krav. Bakgrunnen for det er at B ikke ønsket å ekskludere søkere som ved arbeidserfaringen sin og personlige egenskaper kunne ha essensielle kvalifikasjoner for stillingen.

Som direktør for C er det viktig å kunne kommunisere med alle kontorene og skape en lagånd mellom kontorene imellom. B så også etter en klar og tydelig leder med strategiske ferdigheter. På bakgrunn av kandidatenes søknader og CV-er kalte B inn to personer til intervju.

D har gjennom å fungere i stillingen som direktør for C siden september 2009, vist at han har evnen til å være klar, tydelig og legge langsiktige strategier for fylket. Den type arbeid E har hatt viser de strategiske ferdighetene hans og kunnskapene hans på kommunikasjonsområdet. E har også erfaring med å lede på flere nivå. J har 30 000 medarbeidere representert i nesten 40 land. Det mente B viste at E gjennom arbeidet sitt har erfaring med å være klar, tydelig og ha strategiske ferdigheter.

A er i dag leder for 80 ansatte, som er i umiddelbar nærhet, og som ikke leder andre. B kunne ikke se av As nåværende stilling eller de tidligere stillingene hennes, at arbeidsgivere har stilt store krav til at hun skal være en klar og tydelig leder med evne til å håndtere svært komplekse problemstillinger. A har vært personaldirektør i P, hvor enhetene er spredt geografisk. P er, til forskjell fra C, en forholdsvis enkel servicevirksomhet og ledererfaringen hennes der var begrenset til personalområdet.

E har ved lederrollen sin i J og særlig gjennom erfaringen sin som sjefredaktør og nyhetsredaktør for K et fortrinn når det gjelder å opptre i det offentlige rom i Nordland. B viser til ansvarsområde som beskrevet i utlysningsteksten: *Være synlig og offensiv i det offentlige rom med etatens kompetanse.*

D har vist at han behersker det offentlige rom som fungerende direktør i C. B mente derfor at det ut fra CV-er og søknader kun var E og D som kunne vise til dette. A har ikke tilsvarende erfaring.

D kan vise til gode resultater da han fungerte som direktør for C. Han har vært leder i tjue år i C og G. Stillingen han har nå er som avdelingsdirektør for Marked og samfunn ved C. Han har som avdelingsdirektør og fungerende direktør vært med på store omstillingsprosesser i C.

E har solid ledererfaring fra en av de største og mest komplekse virksomhetene i Norge. E har hatt ansvaret for all internkommunikasjon i J, og som kommunikasjonsdirektør vært en sentral aktør i sammenslåingen av (...) og (...). Dette er lederkompetanse og en posisjon ingen av de andre kandidatene kan sammenlikne seg med. E har vært leder i 17 år.

Es CV viser at han, i tillegg til erfaringen fra J, har ledet flere omstillingsprosesser og oppbyggingsprosesser av blant annet den nye K og L.

A har vært leder i snart tjue år. B vurderte As bakgrunn som smalere. Hun er i dag administrativ leder av samfunnsfaglig fakultet ved Høgskolen i O. B vurderte at de 80 medarbeiderne i svært stor grad er selvgående og at hennes rolle ikke er knyttet til å lede disse i det daglige. A har vært med på å bygge opp en fusjonert bedrift (P) som ansvarlig for personalområdet, og ikke som operativ leder for virksomhetens ansatte.

A, som mange av de andre søkerne, kan ut fra sin dokumenterte erfaring sies å ha bedre kjennskap til offentlig forvaltning enn E. B anså likevel at Es øvrige kvalifikasjoner veide så tungt at dette kriteriet ikke var avgjørende ved utplukket til intervju.

Både D, E og A har høyere utdanning. B la ikke stor vekt på utdanning fordi stillingen krever praktisk erfaring med ledelse, uavhengig av utdanning.

Kriteriene stor arbeidskapasitet, handlingskompetanse og resultatorientert er egenskaper som det er vanskelig å lese direkte ut av søknader og CV-er. Alle søkerne var ledere. B anså at jo større ansvar en leder har, desto større arbeidskapasitet og handlingskompetanse har vedkommende. Jo høyere opp en leder er i en virksomhet, desto større krav stilles det til resultater. E var den av søkerne med størst ansvar og derfor ansett som den mest interessante søkeren når det gjelder disse ønskede kvalifikasjonene. D har som fungerende direktør for C vist at han har stor arbeidskapasitet, handlingskompetanse og er resultatorientert.

Om søkerne har gode samarbeidsevner er vanskelig å avdekke før man har snakket med dem og kanskje til og med forhørt seg med referansene.

B mener de to beste søkerne ble kalt inn til intervju. B kan imidlertid forstå at saksbehandlingen ville framstå som mer komplett sett utenfra om det også hadde kalt inn A til intervju, som den eneste kvinnelige søker. Dersom de skulle kalle inn A på intervju, ville det imidlertid også være andre mannlige søkere som også måtte kalles inn på intervju.

X har i dag 794 kvinnelige ledere og 671 mannlige ledere. X er en kvinnedominert arbeidsplass, og det er derfor viktig at andelen kvinnelige ledere til dels speiler andelen ansatte i virksomheten. X har nitten fylkesdirektører og syv spesialenhetsdirektører. Av disse er ti kvinner og seksten menn. Det vil si ca. 40 % kvinner og 60 % menn.

RETTLIG GRUNNLAG

Ombudet kan gi uttalelse om et forhold er i strid med likestillingsloven eller ikke, jf. diskrimineringsombudsloven § 3 tredje ledd, jf. § 1 andre ledd nr. 1.

Likestillingsloven § 3 forbyr direkte og indirekte forskjellsbehandling av kvinner og menn. Med direkte forskjellsbehandling menes handlinger som stiller kvinner og menn ulikt fordi de er av forskjellig kjønn, jf. likestillingsloven § 3 andre ledd nr. 2. Adgangen til å gjøre unntak fra forbudet mot direkte forskjellsbehandling er hjemlet i et ulovfestet saklighetsprinsipp og er svært begrenset.

Dersom det foreligger omstendigheter som gir grunn til å tro at det har skjedd diskriminering, skal det legges til grunn at diskriminering har funnet sted, hvis ikke

arbeidsgiver sannsynliggjør at det likevel ikke har skjedd diskriminering, jf. likestillingsloven § 16.

OMBUDETS VURDERING

Ombudet skal ta stilling til om manglende innkalling av A til intervju innebar direkte forskjellsbehandling på grunn av kjønn i strid med likestillingsloven § 4, jf. § 3.

Ombudet bemerker innledningsvis at ikke å bli tilbudt en stilling klart vil regnes som å "stilles dårligere" i lovens forstand. Det samme gjelder å bli fratatt muligheten til å komme på intervju, siden muligheten for tilsetning blir avskåret, jf. også Likestillings- og diskrimineringsnemndas sak 41/2009. Ombudet kan ikke uttale seg om A skulle ha fått den aktuelle stillingen, i og med at vurderinger av personlig egnethet under intervju er en viktig del av ansettelsesprosessen.

Ombudet har vurdert om det finnes omstendigheter som gir grunn til å tro at B la negativ vekt på As kjønn ved utvelgelsen av hvem det skulle innkalle til intervju, jf. likestillingsloven § 16.

For at det skal foreligge slike omstendigheter, må klagers påstand støttes av hendelsesforløpet og sakens ytre omstendigheter for øvrig. En påstand om diskriminering, eller kun det faktum at klager har et annet kjønn enn de som ble innkalt til intervju, er ikke tilstrekkelig. I ot.prp. nr. 29 (1994-1995) side ti gis det slik beskrivelse av når bevisbyrden går over på innklagede i en tilsettingssak:

"I praksis vil dette til dømes seia at dersom ein arbeidssøklar blir vald framfor ein annan arbeidssøklar med betre saklege kvalifikasjonar, så går ein ut frå at dette kjem av det kjønnet arbeidstakaren har, med mindre arbeidsgjevaren kan gjere mest truleg ein annan sakleg grunn til den ulike behandlinga."

B har ikke nedtegnet vurderingene som det gjorde i forbindelse med utvelgelsen til intervju. B har kun skrevet ned hvordan det sammenlignet og rangerte de to kandidatene som var intervjuet til innstillingen og redegjort for vurderingen sin av kandidatenes kvalifikasjoner overfor ombudet. Det gjør det vanskeligere for ombudet å etterprøve vurderingen som er gjort forut for intervjuinnkallingene.

Ifølge det ulovfestede kvalifikasjonsprinsippet som gjelder ved tilsettinger i det offentlige, skal den som er best kvalifisert for stillingen etter en helhetsvurdering,

tilsettes. Utgangspunktet for vurderingen etter kvalifikasjonsprinsippet er kravene som går fram av utlysningsteksten. Ellers er sentrale momenter utdanning, arbeidserfaring og personlig egnethet. Partene er uenige om utlysningsteksten gir uttrykk for at kandidatene *må* oppfylle kravene under ”*dine kvalifikasjoner*” eller bare *bør* gjøre det. Ombudet mener det ut fra en vanlig språklig forståelse er nærliggende å forstå annonsen slik at kandidatene forventes å ha samtlige av de etterspurte kvalifikasjonene. På tidspunktet for innkallingen til intervju, har imidlertid arbeidsgiver begrenset informasjon om flere av kriteriene. Objektive kriterier opplistet i annonsen er solid ledererfaring med dokumenterte resultater, omstillings- og utviklingskompetanse, inngående kjennskap til offentlig forvaltning og høyere utdanning fra høyskole eller universitet.

Ombudet vil først sammenlikne søkerens kvalifikasjoner for å vurdere om det er grunn til å tro at kjønn ble vektlagt, jf. likestillingsloven § 16. Ombudet mener, ut fra opplysningene som framkommer av utvidet søkerliste, å kunne legge til grunn at A, D og E har omtrent like lang erfaring fra ulike ledende stillinger (henholdsvis 20, 23 og 17 år). A har ifølge søkerlisten lengre og mer omfattende utdanning enn E. Sett opp mot kravene i utlysningsteksten er det slik ombudet ser det en klar forskjell på A og E når det gjelder kjennskapet til offentlig forvaltning. I annonsen stilles det krav om inngående kjennskap til offentlig forvaltning. Basert på den framlagte dokumentasjonen, mener ombudet det framstår som om A er formelt bedre kvalifisert enn E, og at det derfor kan argumenteres med at det er grunn til å tro at kjønn ble vektlagt da hun ikke ble kalt inn til intervju.

B har vist til at det ikke kunne se av As nåværende stilling eller de tidligere stillingene hun har hatt, at arbeidsgiverne har stilt store krav til at hun skal være en klar og tydelig leder med evne til å håndtere svært komplekse problemstillinger. Om A er en klar og tydelig leder, er slik ombudet ser det vanskelig å lese ut av kandidatens CV. Det samme vil imidlertid gjelde de to kandidatene som ble kalt inn til intervju. B argumenterer med at A i dag leder 80 personer, som ikke igjen leder andre. Videre at P er, til forskjell fra X, en forholdsvis enkel servicevirksomhet og at ledererfaringen var begrenset til personalområdet. Til sammenligning har B argumentert med at E har ledet flere omstillingsprosesser, uten å nevne at A har medvirket til store omstillingsprosesser og fusjoneringen av tre store bedrifter. B framhever at E har vært sjefredaktør i K, selv om dette var en periode på tre måneder. B legger vekt på at J er en av Norges mest komplekse virksomheter uten å reflektere over kompleksiteten i virksomhetene A har vist til som komplekse, som stillingen ved Q sykehus. Ombudet mener Bs beskrivelse av hvordan det vektlegger kandidatenes kompetanse, framstår som lite balansert. Framstillingen støtter opp om at det er grunn til å tro at kjønn har spilt en rolle i utvelgelsen av kandidater som skulle innkalles til intervju.

På den annen side har B også vist til at dersom det skulle innkalle A til intervju, var det flere andre mannlige søkere som måtte innkalles. B har ikke spesifisert nærmere hvilke kandidater som ville være aktuelle, og det finnes som nevnt ingen dokumentasjon fra vurderingene gjort på utvelgelsestidspunktet. Ombudet finner imidlertid på bakgrunn av utvidet søkerliste at det var andre tilsvarende godt kvalifiserte mannlige kandidater med lengre ledererfaring enn A, E og D, som for eksempel H og I. Av søkerlisten går det fram at de også har erfaring som ledere innen offentlig forvaltning. I og med at kandidater som ikke har blitt kalt inn til intervju er av begge kjønn, finner ombudet at det ikke er grunn til å tro at kjønn har blitt vektlagt. Ombudet mener altså at det er større grunn til å tro at det er andre årsaker enn kjønn til at A ikke ble kalt inn på intervju.

Ombudet finner på denne bakgrunnen at B ikke har handlet i strid med likestillingsloven § 4, jf. § 3 da det ikke innkalte A til intervju.

A har stilt spørsmål ved at hun som kvalifisert og eneste kvinnelige søker ikke har blitt innkalt til intervju når det er et klart mindretall kvinner som har samme stilling som den utlyste. Av nitten fylkesdirektører og syv spesialenhetsdirektører, er ti kvinner og seksten menn. Det vil si i underkant av 40 % kvinner og i overkant av 60 % menn. En representasjon på under 40 % regnes i denne sammenheng som underrepresentasjon. B har i utgangspunktet en *adgang* og ikke en *plikt* til å oppfordre, innkalle eller tilsette en kvinne når vilkårene i likestillingsloven § 3a (positiv særbehandling) er oppfylt. Ombudet understreker at positiv særbehandling ikke bare anvendes i de tilfeller der det underrepresenterte kjønn bare har tilnærmet like gode kvalifikasjoner (moderat kvotering), men også for å utvide søkergrunnet (oppfordre til å søke) og for å forebygge eller oppveie hindringer (gi reell mulighet til å bli vurdert som søker), jf. at ombudet ovenfor har vurdert A som bedre formelt kvalifisert enn E.

B har imidlertid en aktivitetsplikt etter likestillingsloven § 1a, som innebærer at arbeidsgiver skal arbeide aktivt, målrettet og planmessig for likestilling innenfor sin virksomhet. I denne sammenheng kan det fremheves at det står i Hovedavtalen i staten § 21 nr. 3 at *"For lederstillinger der kvinner er underrepresentert, skal det i utlysningsteksten tas inn en oppfordring om at kvinner bør søke stillingen."* I departementets kommentarer til bestemmelsen i Statens Personalhåndbok punkt 8.21 står det følgende: *"At virksomheten i kunngjøringsteksten tar inn en særskilt oppfordring til kvinner om å søke lederstillinger, er i samsvar med likestillingslovens formål og den personalpolitiske føringen som gjelder i staten om at det fortsatt er behov for å øke antallet kvinnelige søkere til lederstillinger."*

Kvinner ble ikke oppfordret til å søke den aktuelle stillingen. Ombudet mener i tillegg at det er uheldig at B ikke innkalte A, som den eneste kvinnelige søkeren, til intervju.

Det nærmere innholdet av aktivitetsplikten er ikke klart definert, og eventuell brudd på denne vil ikke automatisk innebære brudd på likestillingslovens forbud mot forskjellsbehandling. Brudd på aktivitetsplikten og eventuell mangel på bruk av positiv særbehandling, sammenholdt med andre omstendigheter, *kan* imidlertid medføre brudd på likestillingsloven § 3, jf. nemndas sak 8/2008. Mangelen på positiv særbehandling eller brudd på aktivitetsplikten vil altså ikke alene innebære et brudd på likestillingsloven § 3.

Dersom A ønsker en vurdering av om B har handlet urett eller begått feil i saksbehandlingen sin, herunder eventuelle brudd på retningslinjer og plikter som følger av Hovedavtalen, kan hun klage til Stortingets ombudsmann for forvaltningen (Sivilombudsmannen).

KONKLUSJON

B har ikke handlet i strid med likestillingsloven §§ 4 andre ledd, jf. 3 da det ikke innkalte A til intervju for stillingen som direktør for C.

Oslo, 20.01.2011

Sunniva Ørstavik
likestillings- og diskrimineringsombud