



Sak nr. 52/2014

Uttalelse av 27. mars 2015

Sakens parter:

A - B direktorat

Likestillings- og diskrimineringsnemndas sammensetning:

Susann Funderud Skogvang (møteleder)

Johans Tveit Sandvin

Upendo Gloria Masika

Thorkil H. Aschehoug

Jon Østensvig

Saken gjelder

Klage over Likestillings- og diskrimineringsombudets uttalelse av 6. juni 2014. Spørsmålet i saken er om B direktorat ikke handlet i strid med forbudet mot aldersdiskriminering overfor A ved ikke å innkalle ham til intervju i forbindelse med tilsetning til stillingen som kontorsjef for X i 2013, jf. arbeidsmiljøloven § 13-1 (lov nr. 62/2005).

Sakens faktiske forhold

B direktorat utlyste to ledige stillinger, som kontorsjef for X forvaltningsseksjon og kontorsjef for Y prosjektseksjon med søknadsfrist 7. mars 2013. Både forvaltningsseksjonen og prosjektseksjonen er underlagt IKT-avdelingen.

I utlysningen til stillingen som kontorsjef for X i forvaltningsseksjonen fremgikk det følgende om arbeids- og ansvarsområder:

«X har ca 20 årsverk som har ansvar for forvaltning og vedlikehold av etatens løsninger knyttet til elektronisk samhandling, tjenestebuss og saksbehandlingsløsninger for Z direktorat.

Kontoret består av dag/funksjonelle-, tekniske- og arkitekturressurser som skal dekke helheten innen kontorets ansvarsområde.

Kontoret har ansvaret for vedlikehold av systemløsningene, feilrettinger i systemløsningene og den domene-spesifikke kompetansen innen tjenesteområdet. Kontoret har ansvar og eierskap til et vedlikeholdsbudsjett på rundt 50 millioner pr år. Kontoret har ansvar for underleverandører for forvaltningen og som er samlokalisert med våre ansatte. Leverandørkontraktene på området er knyttet til vedlikehold og videreutvikling av systemporteføljene. Kontorsjefen skal sikre eierskap og gjennomføring av en langsiktig optimal forvaltning og vedlikehold av systemene.

Kontorsjefen har personalansvar for kontorets medarbeidere, budsjettansvar, samt ansvar for sikker og stabil drift og vedlikehold av kontorets systemer. Kontorsjefen rapporterer til seksjonssjef i forvaltningsseksjonen.»

I utlysningen ble det stilt følgende krav til erfaring og personlige egenskaper:

«For å lykkes i stillingen må du ha høyere utdanning, gjerne innen økonomi og/eller IKT. Du bør ha erfaring fra større offentlige eller private virksomheter. Du må ha erfaring fra ledelse. Du bør ha erfaring fra forvaltning av store og komplekse offentlige systemløsninger i kombinasjoner med eksterne underleverandører. Du må vise til gode resultater som leder av kompetanse- og fag miljøer. Du har en involverende og motiverende lederstil, er endringsorientert, inkluderende engasjert, resultatorientert, kommunikativ og tydelig som leder.»

Til stillingen som kontorsjef for X i forvaltningsseksjonen var det 13 søkere, herav 2 kvinner og 11 menn. Snittalderen var på tilnærmet 47 år.

A søkte på begge de utlyste stillingene, men ble ikke innkalt til intervju. På søknadstidspunktet var han 58 år. A er utdannet cand. scient (informatikk) fra Universitetet i Oslo, «Master of management» fra BI, «Master of Business Administration» fra Norges

Handelshøyskole, og har studert pedagogikk ved Høgskolen i Buskerud. Han har erfaring fra arbeid som systemsjef, IT-sjef, IT-direktør og som direktør i økonomi og IT fra 2009 til 2012.

C, 42 år, var intern søker til stillingen ved X. Hun ble kalt inn til intervju og senere tilsatt.

D, 46 år, var ekstern søker til en annen kontorsjefstilling ved Å, men ble innkalt til intervju til stillingen ved X fordi hun tilfredsstilte de overordnede kravene.

Behandlingen hos Likestillings- og diskrimineringsombudet og videre saksgang

A klaget B direktorat inn for Likestillings- og diskrimineringsombudet (ombudet) ved brev og e-post datert henholdsvis 7. og 8. november 2013. A klage til ombudet gjaldt tilsettingsprosessen både til stillingen som kontorsjef ved X og stillingen kontorsjef ved Y.

I uttalelse av 6. juni 2014 konkluderte ombudet blant annet med at B direktorat ikke handlet i strid med arbeidsmiljøloven § 13-1 da A ikke ble innkalt til intervju til stillingen som kontorsjef for X.

A klaget på ombudets uttalelse i brev av 25. juni 2014. Klagen til nemnda gjaldt kun tilsettingsprosessen knyttet til stillingen som kontorsjef ved X. Ombudet vurderte saken på nytt, men fastholdt sin konklusjon. Saken ble sendt til Likestillings- og diskrimineringsnemnda (nemnda) ved ombudets brev av 18. august 2014.

Saken ble behandlet i nemndas møte 10. mars 2015. I behandlingen deltok nemndas medlemmer Susann Funderud Skogvang (møteleder), Johans Tveit Sandvin, Upendo Gloria Masika, Thorkil H. Aschehoug og Jon Østensvig. A deltok. På vegne av B direktorat deltok seksjonssjef og juridisk rådgiver. Fra ombudet møtte Hanne Hempel og Hanna Nestvold Kanestrøm som observatører. Nemndas sekretariat var representert ved Else Anette Grannes, Ingeborg Aas og Anette Klem Funderud.

Under møtet oppsto det noe tvil om intervjureferatene fra B direktorats samtaler med C i april 2013 og med D i mars 2013, som var oversendt til ombudet, faktisk var fremlagt for nemnda forut for møtet. Etter møtet ble det brakt på det rene at nemnda ikke hadde fått oversendt dokumentene fra ombudet. A var heller ikke kjent med intervjureferatene. Ombudet har imidlertid i e-post til nemnda datert 12. mars 2015 presisert at de omtalte intervjuene ble vurdert ved ombudets behandling av saken. At det fremlegges dokumenter etter at forhandlingene i nemnda er avsluttet, er normalt ikke noe nemnda tillater. I foreliggende sak skyldtes manglende oversendelse til nemnda en saksbehandlingsfeil fra ombudets side. Nemnda har derfor i ettertid besluttet å innhente intervjureferatene, slik disse i sin tid ble fremlagt for ombudet. Intervjureferatene ble deretter forelagt A, som ga sine kommentarer i brev til nemnda av 14. mars 2015. As kommentarer ble forelagt B direktorat, som ga ytterligere merknader i e-post til nemnda av 17. mars 2015. Etter dette legger nemnda til grunn at partene har hatt tilstrekkelige muligheter til å belyse saken og redegjøre for sitt syn.

Partenes argumenter

A har i hovedsak gjort gjeldende:

Han ble diskriminert på grunn av alder da han søkte ledig stilling som kontorsjef for X.

Han ble ikke innkalt til intervju på grunn av at han var 58 år. C og D, som ble kalt inn til intervju, var henholdsvis 42 og 46 år gamle. Han er bedre kvalifisert enn C som ble tilsatt, både når det gjelder erfaring og utdanning.

Utløsningen stilte krav om høyere utdanning. C har kun et fire måneders grunnkurs på Varehandelens høyskole som utdanning etter videregående skole, noe som ikke kan tillegges samme vekt som hans utdanning med flere mastergrader innen IKT, økonomi og ledelse. Fra Cs CV fremgår det at hun har heltidsutdanning på to halvårskurs innen IT, et EDB grunnkurs gjennom Forvarets Voksenopplæring, samt et PC-koordinator-kurs. I tillegg har hun ett semesters deltidsutdanning tilsvarende to vekttall fra Varehandelens høyskole. Ett års heltidsstudium på universitet/høyskole er normert til 20 vekttall/60 studiepoeng. C, som ble tilsatt, har altså 1/10-del av et årsstudium. Når det gjelder hennes erfaring innen IKT i etaten, har hun aldri arbeidet med systemutvikling/ programmering, men har jobbet «innen området» og med omkringliggende systemer.

Av As CV fremgikk det at han har tatt vekttallsgivende etterutdanning i komponentbasert systemutvikling for distribuerte systemer ved Universitetet i Oslo høsten 1999, med karakteren 1,6. Studiet var på tre vekttall (ni studiepoeng), og omfattet blant annet Java, J2EE, UML, XML og Corba. Etter den tid har han arbeidet i IT-avdelingen i Ø, hvor han arbeidet i årene fra 1996 til 2012, i hovedsak basert sin systemutvikling på disse teknologiene (+ SOA) og benyttet ebXML for å distribuere pris- og vareopplysninger til kjedene i dagligvarehandelen.

Han har lengre og mer relevant erfaring enn C. Når det gjelder direktoratets anførsel om at det var et krav om oppdatert IKT-kunnskap, viser han til at han har 17 års erfaring fra Bladcentralen som systemsjef, IT-sjef, IT-direktør og økonomidirektør, og har tatt en rekke kurs også i de senere årene for å holde seg oppdatert.

Det fremgikk av hans CV at han i egenskap av systemsjef hadde et skandinavisk ansvar for området elektronisk bildebehandling og samhandling, som er det samme området som X i B direktorat har ansvar for. Som IT-sjef og senere IT-direktør etablerte han vedlikeholdsavtaler med en rekke eksterne underleverandører og fulgte opp disse.

Ansettelsesprosessen fremstår som pro forma, da det kun var to personer ble innkalt til intervju, på tross av at det var flere kvalifiserte søkere.

D hadde ikke engang søkt på stillingen, men ble kontaktet for å høre om hun var interessert i å stå som søker.

A er forundret over at han ikke ble kalt inn til intervju, særlig når direktoratet i ettertid uttaler at han ville ha blitt kalt inn dersom arbeidsgiver bedre hadde kjent til hans kompetanse.

Han stiller spørsmål ved de fremlagte intervjureferatene. Intervjureferatene er uklare hva gjelder dateringen, tidspunktet for gjennomføringen av intervjuene og journalføringen.

Det er lite samsvar mellom intervjureferatene og innstillingen. I tillegg stiller han seg undrende til B direktorats vektlegging av teknisk kompetanse som begrunnelse for hvorfor han ikke ble innkalt til intervju, da det er påfallende få spørsmål av teknisk art i intervjuene. C fikk ikke spørsmål av teknisk art og det var ingen spørsmål til D knyttet til domenekunnskap, som B direktorat har fremhevet betydningen av.

Kontorsjefsstillingen er hovedsakelig av administrativ og ledelsesmessig karakter.

På spørsmål om personalansvar oppga C at hun var seksjonssjef i ett år og fire måneder. Selv har han hatt personal- og budsjettansvar og sittet i ledergrupper i 19 år, og har i tillegg vært toppsjef og leder i Heimevernet i 10 år.

B direktorat har i hovedsak gjort gjeldende:

A ble ikke diskriminert på grunn av alder. Alder var ikke et element i tilsettingsprosessen, verken ved utvelgelsen av intervjukandidater eller ved innstillingen.

Søknadsdokumentasjonen fra A manglet henvisninger til de angitte kravene til yrkeserfaringer. Årsaken til at han ikke ble innkalt til intervju var at det ikke fremkom tydelig nok av søknaden hans i hvilken grad hans erfaring var relevant for de konkrete oppgavene i stillingen.

Det var kvalifikasjonskravene i utlysningen, sett i sammenheng med arbeids- og ansvarsområdet, som ble lagt til grunn som utvalgskriterier ved innkallingen til intervjuer. De aktuelle kompetansekravene gjaldt både ledelse og IKT-faget, samt en kombinasjon av disse.

Kompetansekravet «*ledelse*» etterspør erfaring med styring, personalansvar og budsjett, jf. kravene til «*arbeids- og ansvarsområde*».

Kompetansekravet «*fag*» retter seg mot den delen av IKT som gjelder teknikk og samhandling. Kontoret beskjeftiger seg med forvaltning og vedlikehold av store og komplekse systemløsninger i kombinasjon med eksterne underleverandører. Kontoret jobber med nye tekniske løsninger på operativt nivå, som krever relativt fersk kompetanse innen området. Det ble ansett som absolutt nødvendig at aktuelle kandidater hadde kunnskap om «*tekniske aspekter av IKT sektoren*», enten i form av utdanning eller erfaring fra operasjonelt nivå.

X er kompetansetungt (tjenestebuss) og i en voldsom utvikling. Det var behov for «fersk kompetanse» og kompetanse er som kjent «ferskvare». Videre var det viktig at kandidatene hadde erfaring fra samhandlingssystemer på domenenivå.

Formuleringen i utlysningen om krav til høyere utdanning var noe upresis med hensyn til hva som i realiteten ble krevd. Kravet til «*høyere utdanning*» rettet seg mot utdanning på universitets- eller høyskolenivå, uten at det var et krav om full grad. Direktoratet er i dag mer presise i sine stillingsutlysninger.

Utlysningsteksten ble utarbeidet etter forslag fra avdelingen. Forslaget ble deretter oversendt til HR-avdelingen, som utarbeidet endelig utkast. Fagforeningene var involvert. I ettertid ser direktoratet at det var en noe uheldig formulering i den aktuelle utlysningen. Innenfor IKT er ikke direktoratet opptatt av formell utdanning. Det er reell kompetanse, såkalt realkompetanse, som vektlegges. Dette fremkommer imidlertid av utlysningen, jf. angivelsen av «*arbeids- og ansvarsområder*».

Ved vurderingen av A søknad ble det lagt til grunn at han hadde overordnet erfaring fra prosjektledelse og styringsgrupper, men ikke operativt personalansvar for tekniske ressurser og forvaltning. Dessuten var det lang tid siden han hadde hatt et operativt ansvar for personal og budsjett (17 år). Det fremgår indirekte av utlysningsteksten og det var en klar forutsetning

da stillingen ble utlyst at aktuelle søkere måtte ha oppdatert IKT kunnskap innenfor kontorets tjenesteområde. A hadde ikke teknisk erfaring fra moderne løsninger, plattformer eller rammeverk som var relevant for miljøet i det aktuelle kontoret. Han hadde heller ikke erfaring fra forvaltning av store og komplekse offentlige systemløsninger i kombinasjon med eksterne underleverandører på systemforvaltningssiden eller operativ erfaring av nyere art knyttet til tekniske løsninger og plattformer. A hadde ikke sannsynliggjort i søknaden eller i CV'en at han hadde erfaring fra elektronisk samhandling og tjenestebuss, eller aktuell kompetanse innen «den domenespesifikke kompetansen innen tjenesteområdet» til X i direktoratets IKT avdeling. Det var derfor han ikke fikk anledning til å presentere seg selv i et intervju.

I søknaden fokuserte han på erfaring som toppleder og direktør for et relativt stort firma, uten å beskrive hvilke aspekter ved denne erfaringen som hadde betydning for kontorsjefstillingen ved X. A nevnte ikke i sin søknad at han har «hands-on»-erfaring med eksempelvis Java, SOA, XML, J2EE. Dette har han opplyst i etterkant. Hadde han nevnt disse erfaringene i sin søknad, ville han blitt innkalt til intervju.

I rekrutteringsprosessen ble det lagt til grunn at A hadde 19 års allsidig erfaring fra ledende stillinger (IT, økonomi, prosjekter) i privat sektor på overordnet og strategisk nivå. Hans tidligere erfaring fra mer operativt nivå, samt hans cand. scient grad, ble vurdert som lite relevant på grunn av at den ligger tilbake i tid, jf. den omfattende tekniske utviklingen i IKT-sektoren. A har riktignok erfaring som toppleder for IT-miljøer, men dette var ikke en topplederstilling.

As erfaring og kunnskap fra den tekniske siden av IKT ble vurdert som ikke tilstrekkelig for å kunne styre en såpass operativ og mangfoldig enhet som X.

C ble innkalt til intervju fordi hun ble vurdert å tilfredsstille de overordnede kravene. Det ble lagt særlig vekt på hennes yrkeserfaring de siste årene fra IKT-faget både i direktoratet og hos tidligere arbeidsgivere, herunder erfaring fra jobb med budsjett- og personalansvar for operativ enhet (faglige, teknisk og utvikling). Hun hadde erfaring med arbeid i grenselandet mellom fag og IKT (produktkøbehandling) og erfaring fra operativ utfasing av gamle verktøy og løsninger. Videre hadde hun arbeidserfaring fra operativ innføring av nye verktøy og daglig drift av løsninger, samt økonomioppfølging på operativt nivå opp mot leverandører og kontrakter. Hun hadde arbeidet med arkitekturstrategi og rammeverk, teknisk rådgivning og kvalitetssikring av leveranser/systemløsninger og som teknisk ansvarlig hvor hun jobbet med store og komplekse løsninger i etaten. At hun hadde jobbet som teknisk ansvarlig med integrasjon av omkringliggende systemer i etaten og jobben som seksjonsleder, fremgikk av hennes CV. I tillegg hadde hun erfaring fra arbeid knyttet til forvaltning og eksterne leverandører. Seksjonssjefen i direktoratet (innstillende myndighet) hadde også kjennskap til hennes yrkeserfaring og kompetanse ettersom hun hadde jobbet på relaterte områder i IKT-avdelingen siden 2011. C ble ansett for å ha den ønskede formelle bakgrunnen både i relasjon til utdanning og erfaring. Det ombudet la til grunn om Cs yrkeserfaring er riktig.

D ble først innkalt til intervju til ledig stilling som kontorsjef ved Å og ble etter dette overført til tilsettingsprosessen til X, der hun ble innkalt til et annengangs intervju. Ved vurderingen av Ds søknad ble det særlig lagt vekt på hennes yrkeserfaring de siste årene innen IKT-faget, herunder erfaring fra jobb med standarder og retningslinjer for informasjonssikkerhet og arbeid som sikkerhetsansvarlig. Hun hadde arbeidserfaring innen rammeverksetableringer, med budsjett- og personalansvar for operativ enhet, samt erfaring fra implementering av rollestyrt avdeling med ansvar og prosedyrer. Videre hadde hun erfaring fra jobb med

helhetlige datastrukturer, rettigheter, standarder, sikkerhet og brukerveiledning. Hun hadde arbeidet med applikasjonssupport og hun var ISO sertifisert (ISO 27001) på implementering av system for informasjonssikkerhet.

Direktoratet rekrutterer etter kompetanse, ikke alder. Av 38 nyansatte i underavdelingene til IKT-avdelingen i direktoratet i 2013 var 13 i alderen 50 til 67 år, eller eldre. Seks av disse var 55 år eller eldre, hvorav tre var eksterne søkere. Det er god aldersspredning i avdelingen. Eldste medarbeider er 74 år.

I tilsettingsprosessene får hver tilsettingssak sitt eget journalnummer. Journalnummeret angir hvilken del av direktoratets virksomhet saken gjelder, årstallet og hvilket nummer dokumentet har i rekkefølgen av kunngjøringer. Det utarbeides referater fra intervjuer som journalføres i vedkommendes tilsettingssak. Alle referater fra gjennomførte intervjuer sendes med innstillingen til tilsettingsrådet. Det er ingen standard eller mal for oppsett av referater fra intervjuer, verken fra sentralt nivå i staten eller innenfor etaten. Det er heller ingen overordnede regler som sier noe om hvordan offentlige virksomheter skal dokumentere intervjuer. Flere statlige etater skriver ikke egne referater fra intervjuer, men nedtegner kort oppsummering fra hvert intervju i selve innstillingen til vedkommende tilsettingsråd.

Nemndas vurderinger

Saken gjelder spørsmål om aldersdiskriminering.

Nemnda har kompetanse til å føre tilsyn med og medvirke til gjennomføringen av arbeidsmiljøloven kapittel 13, med unntak av § 13-1 tredje ledd og § 13-9, jf. lov om Likestillings- og diskrimineringsombudet og Likestillings- og diskrimineringsnemnda § 1 andre ledd nr. 5 (diskrimineringsombudsloven nr. 40/2005).

Ansettelsesvedtak i B direktorat er et enkeltvedtak etter forvaltningsloven § 2 (lov av 10. februar 1967). Nemnda har ikke myndighet til å gi rettslig bindende pålegg som opphever eller endrer et slikt vedtak eller på annen måte bestemmer hvordan et enkeltvedtak skal utformes, jf. diskrimineringsombudsloven § 9 første ledd. Nemnda har imidlertid plikt til å *«gi uttalelse om hvorvidt det forhold som er brakt inn for nemnda, er i strid med»* arbeidsmiljøloven, jf. diskrimineringsombudsloven § 7 første ledd andre punktum.

Etter arbeidsmiljøloven § 13-1 første ledd er diskriminering på grunn av alder forbudt:

«(1) Direkte og indirekte diskriminering på grunn av politisk syn, medlemskap i arbeidstakerorganisasjon, seksuell orientering eller alder er forbudt.

Forbudet i § 13-1 omfatter både handlinger og unnlatelser. Forbudet gjelder også alle sider ved arbeidsforholdet, herunder utvelgelse til intervju.

Unntak fra forbudet mot diskriminering på grunn av alder er hjemlet i arbeidsmiljøloven § 13-3 annet ledd:

«Forskjellsbehandling som er nødvendig for å oppnå et saklig formål og som ikke er uforholdsmessig inngripende overfor den eller de som forskjellsbehandles er ikke i strid med forbudet mot indirekte diskriminering, diskriminering på grunn av alder eller diskriminering av arbeidstaker som arbeider deltid eller er midlertidig ansatt.»

Reglene om bevisbyrde følger av arbeidsmiljøloven § 13-8:

«Dersom arbeidstaker eller arbeidssøker fremlegger opplysninger som gir grunn til å tro at det har funnet sted diskriminering i strid med bestemmelse i dette kapittel, må arbeidsgiver sannsynliggjøre at det likevel ikke har funnet sted slik diskriminering eller gjengjeldelse»

Det er A som i utgangspunktet har bevisføringsrisikoen. En ren påstand om diskriminering er ikke nok til at bevisbyrden flyttes over på innklagede. Det må foreligge omstendigheter som etter loven gir *«grunn til å tro»* at usaklig forskjellsbehandling har funnet sted. Nemnda krever mer enn en påstand om at diskriminering har funnet sted og foretar en konkret vurdering av om klagers påstand støttes av hendelsesforløpet og sakens ytre omstendigheter. Etter nemndas praksis er det ikke nødvendigvis tilstrekkelig at klager har bedre formell bakgrunn enn de søkerne som er blitt innstilt til stillingen.

Dersom nemnda finner at det foreligger omstendigheter som gir *«grunn til å tro»* at det foreligger brudd på arbeidsmiljøloven § 13-1, er det B direktorat som må sannsynliggjøre at direktoratet likevel ikke handlet i strid med loven. At bevisbyrden snus, har altså betydning for hvem en eventuell tvil går utover. Beviskravet er alminnelig sannsynlighetsovervekt (bevisovervekt på mer enn 50 prosent sannsynlighet).

Nemnda har ikke vurdert arbeidsgivers faktiske innstilling. Vurderinger i innstillingen baserer seg både på arbeidsgivers kjennskap til en intern søker, i tillegg til inntrykket under et intervju. A har imidlertid klaget over at han ikke fikk anledning til å presentere seg selv i et intervju, med andre ord at han ikke fikk den samme muligheten som C og D.

Nemnda skal ta stilling til om A ble ulovlig forskjellsbehandlet ved at han ikke ble kalt inn til intervju. Spørsmålet er om A ble behandlet dårligere enn de andre søkerne på grunn av alder.

Ved ansettelser i statlig sektor gjelder det ulovfestede kvalifikasjonsprinsippet. Kvalifikasjonsprinsippet innebærer at den best kvalifiserte søkeren skal tilbys stillingen. Hvem som er best kvalifisert avgjøres på bakgrunn av en samlet vurdering av utdanning, yrkeserfaring og personlige egenskaper, sammenholdt med fastsatte krav og ønskede kvalifikasjoner i stillingsutlysningene. Det å ha mer utdanning enn det som er angitt som krav i utlysningsteksten, gjør ikke søkeren nødvendigvis bedre kvalifisert til stillingen. Dersom kvalifikasjonsprinsippet synes å være satt til side, slik at den tilsynelatende best kvalifiserte søkeren ikke har fått tilbud om stillingen, kan det være en omstendighet som kan *«gi grunn til å tro»* at ansettelsen er i strid med arbeidsmiljøloven § 13-1 første ledd, jf. for eksempel nemndas uttalelse i sak 12/2010.

I utlysningen var det angitt visse krav og ønsker med hensyn til utdanning og arbeidserfaring.

A mener at han er bedre kvalifisert til stillingen enn de to som ble innkalt til intervju. B direktorat har ikke bestridt at A formelt var kvalifisert, men har opplyst at han ikke ble innkalt til intervju, fordi det ikke fremgikk tydelig nok av søknaden hvorvidt hans utdanning og bakgrunn var relevant for stillingen.

Av As søknad fremgikk det at han er utdannet cand. scient. (informatikk) fra Universitetet i Oslo, *«Master of management»* fra BI, *«Master of Business Administration»* fra Norges Handelshøyskole, og at han har utdanning i pedagogikk fra Høgskolen i Buskerud. Videre fremgikk det at han har mangeårig erfaring fra arbeid som systemsjef, IT-sjef, IT-direktør og

sist som direktør i økonomi og IT fra 2009 til 2012. A har i tillegg opplyst at han de senere årene også har gjennomført en rekke kurs for å holde seg oppdatert.

I tilsettingsprosesser i B direktorat skal det tas utgangspunkt i de kvalifikasjonskrav som fremgår av stillingsannonsen. Det er disse kravene søkerne forholder seg til og formulerer sin søknad etter. B direktorat har opplyst at det i tilsettingsprosessen var viktig med realkompetanse og erfaring fra arbeid med samhandlingssystemer på domenenivå. At B direktorat var ute etter realkompetanse i den aktuelle kontorsjefstillingen, fremgår ikke, slik nemnda ser det, av de kravene som ble oppstilt i utlysningsteksten. Tvert imot, stiller utlysningsteksten krav om formell utdanning, og A forholdt seg til det. I vurderingen av As søknad har B direktorat opplyst at det blant annet ble lagt vekt på at A ikke hadde oppdatert IKT-kunnskap innenfor kontorets tjenesteområde eller teknisk erfaring fra moderne løsninger, plattformer eller rammeverk. Ifølge B direktorat var dette bakgrunnen for at A ikke ble kalt inn til intervju. Nemnda viser til at det på søknadstidspunktet var seks måneder siden A fungerte i stillingen som Direktør for økonomi/IT. Sett hen til kravene i utlysningsteksten og at B direktorat la til grunn at A hadde utdatert erfaring, uten å undersøke dette nærmere, gir dette etter nemndas syn «*grunn til å tro*» at B direktorat la vekt på As alder i tilsettingsprosessen. Nemnda nevner i denne sammenheng at direktoratet i ettertid har endret sin praksis knyttet til stillingsutlysninger.

Det er etter dette B direktorat må sannsynliggjøre at det var andre årsaker enn alder som var årsaken til at A ikke ble innkalt til intervju.

B direktorat har avvist at det ble lagt vekt på alder i tilsettingsprosessen. Ifølge B direktorat manglet søknadsdokumentasjonen fra A henvisninger til de angitte kravene til yrkeserfaring. B direktorat har anført at han ikke ble innkalt til intervju fordi det ikke fremkom tydelig av søknaden i hvilken grad hans erfaring var relevant. A ble derfor ikke ansett å tilfredsstille de overordnede kravene. Etter nemndas vurdering er det lite samsvar mellom de angitte «måkrav» og «bør-krav» som fremgikk av utlysningsteksten og hva B direktorat faktisk ønsket seg og la vekt på av kompetanse. B direktorat la blant annet vekt på realkompetanse og teknisk operativ erfaring, men kravene fremgikk ikke direkte av utlysningen. Det er ikke umiddelbart naturlig å legge til grunn at en kontorsjef ved X skulle arbeide teknisk operativt, med mindre dette fremgikk av utlysningen.

Nemnda har merket seg B direktorats uttalelser knyttet til behovet for «fersk kompetanse» og at kompetanse er «ferskvare». Uttalelsene som blant annet kom frem under nemndas møte, synes å bygge på en forestilling om at eldre arbeidstakere ikke innehar en slik «fersk kompetanse», men at dette er noe yngre arbeidstakere i større grad har. Lovens diskrimineringsvern omfatter diskriminering på grunn av alder. At eldre arbeidssøkere blir behandlet på en sjablonmessig måte, uten å undersøke vedkommendes CV og bakgrunn nærmere, ligger innenfor kjerneområdet av det loven skal beskytte mot og er strid med forbudet mot direkte diskriminering.

På denne bakgrunn har nemnda kommet frem til at A ble ulovlig forskjellsbehandlet på grunn av alder da han ikke ble innkalt til intervju til stillingen som kontorsjef for X, jf. arbeidsmiljøloven § 13-1.

Nemnda kan ikke fastsette erstatning eller oppreisning ved brudd på diskriminerings- og tilgjengelighetsloven. Erstatning eller oppreisning for brudd på loven forutsetter at den

krenkede part eventuelt reiser sivil søksmål for domstolene. Domstolen vil i så fall foreta en selvstendig prøving av saken og er ikke bundet av nemndas vurdering og konklusjon.

Klagen fra A har ført frem.

Uttalelsen er enstemmig.

Sak 52/2014

Likestillings- og diskrimineringsnemnda har gitt følgende uttalelse:

B direktorat handlet i strid med forbudet mot aldersdiskriminering overfor A i tilsettingsprosessen til stillingen som kontorsjef for X i 2013, jf. arbeidsmiljøloven § 13-1 (lov nr. 62/2005).

Susann Funderud Skogvang
møteleder

Johans Tveit Sandvin

Upendo Gloria Masika

Thorkil H. Aschehoug

Jon Østensvig