

LIKESTILLINGS- OG DISKRIMINERINGSNEMNDA

Postboks 8049 Dep

0031 Oslo

tlf. 95 19 68 00/01

mail: post@diskrimineringsnemnda.no

hjemmeside: www.diskrimineringsnemnda.no

Sak nr. 33/2009

Sakens parter:

A

B (Forsvarsdepartementet)

Uttalelse av 18. november 2009

Likestillings- og diskrimineringsnemndas sammensetning:

Aslak Syse, leder

Gudrun Holgersen, nestleder

Hege Skjeie

Jan Tøssebro

Lena R. Bendiksen

Saken gjelder

Spørsmål om forskjellsbehandling på grunn av kjønn ved utnevning av leder i Forsvaret. Vurdering etter likestillingsloven §§ 3 og 3a.

Sakens faktiske forhold

Forsvaret lyste ledig stilling som sjef for Forsvarets Skolesenter (FSS). Søknadsfrist var 8. november 2007. Utlysningsteksten inneholdt følgende krav til søkerne:

Stillingen kan søkes av brigaderer/flaggkommandører og generalmajorer/kontreadmiraler.

Utlysningsteksten inneholdt for øvrig ikke noe om krav til søkerne, eller om hva som ville bli vektlagt ved vurdering av søkerne. Kvinner ble ikke spesielt oppfordret til å søke stillingen.

Stillingen er direkte underlagt Forsvarssjefen.

Det var 11 søkere til stillingen, deriblant A og C.

Det ble ikke gjennomført intervju med noen av søkerne. Det ble imidlertid innhentet en uttalelse fra hver enkelt søkers nærmeste sjef.

Forsvarssjefen (FSJ) vurderte søknadene. I brev til Forsvarsdepartementet av 18. desember 2007 foreslo Forsvarssjefen at A ble utnevnt som sjef for Forsvarets Skolesenter (FSS). Vedlagt brevet var administrasjonens forslag til kandidat for disponering i stilling, med blant annet en omtale av A og de øvrige søkerne og utvidet søkerliste.

C ble omtalt slik:

C er 43 år. Hun har siden desember 2006 da hun ble utnevnt til flaggkommandør, tjenestegjort i stillingen som sjef FSTS. Hun har siden 1 nov 07 fungert som SJ FSS. Hun ble utnevnt til kommandør 1 aug 06, dvs at det er under 1 ½ år siden hun var kommandørkaptein. Som forvaltningsoffiser har hun svært begrenset operativ tjenesteerfaring. Hun har ikke tjenesteerfaring fra operativt hovedkvarter, men har erfaring fra både FD og FO. C har god og meget relevant tjenesteerfaring fra FSS, men ut over dette, er hun den søker som vurderes å ha svakest tjenesteerfaring for stillingen. Flaggkommandør C er en meget engasjert, utadvendt og dyktig offiser som med noe mer kvalifisering vil kunne opparbeide god autoritet og ha et potensial opp mot kontréadmiralsnivå. På bakgrunn av ovenstående omtales hun derfor ikke videre.

I omtalen av A ble hans utdanning og tjenesteerfaring oppsummert. Videre ble det gitt følgende vurdering:

Brigader A er en særdeles dyktig offiser med stor arbeidskapasitet, stor lojalitet og han er utpreget initiativrik. I sine tjenestestillinger har han vist evne til nytenkning og effektivisering av tjenesten for å oppnå de mål som er satt. I tillegg har han en positiv innstilling til nye utfordringer og setter seg raskt inn i nye arbeidsoppgaver. Brigader A er entusiastisk og utadvendt, og han er flink til å motivere sine medarbeidere. Gjennom solid operativ tjeneste helt opp til inspektørnivå, skoletjeneste og solid utdanning, tjeneste fra FD, FO og FST, samt

deltakelse i og ledelse av omstillingsprogram, har han opparbeidet seg meget solid kompetanse for stillingen som sjef FSS. Brigader A har tidligere blitt foreslått innstilt til stillinger på generalmajorsnivå av GIL og FSJ, bl a til stillingene som GIL og Sjef Fellesstaben.

I sin sluttvurdering tok administrasjonen utgangspunkt i følgende generelle krav:

Stillingen som sjef for Forsvarets skolesenter er en viktig og ansvarsfull stilling, og flere av søkerne er godt kvalifisert for stillingen og har et potensial for gradsnivået. Med tanke på at (felles)operasjoner er et hovedfokus ved skolen, er det vektlagt at de innstilte har solid operativ erfaring. Det er også vektlagt at de innstilte har solid ledererfaring og demonstrert evne til ledelse av ypperste klasse. Forsvarets skolesenter er et senter for høyere utdanning, og det er derfor også viktig at de innstilte har solid formell utdanning.

Tre søkere ble rangert med A som nr. 1. C var ikke blant de tre rangerte.

Forsvarsdepartementet mottok brevet fra Forsvarssjefen, og vurderte hvem av søkerne som skulle utnevnes. Departementet nedtegnet sine vurderinger i notat av 23. januar 2008. Etter en beskrivelse av Forsvarssjefens innstilling hadde departementet følgende vurdering av søkerne:

Ut fra FD Is helhetlige vurdering av søkerens bakgrunn i relasjon til FSJs vektlegging av operativ erfaring, solid ledererfaring samt solid formell utdanning, er dette en kombinasjon som ikke synes å favorisere noen av kandidatene. FD I mener i tillegg at tjeneste ved FSS samt kjennskap til Forsvarets utdanningssystem er forhold som bør vektlegges.

FD I er enig i at FSJs rangerte kandidater er godt kvalifisert for stillingen. Det er to kvinnelige søkere til stillingen som FD I har vurdert i tillegg til FSJs foreslåtte kandidat. Med utgangspunkt i at dette er en sentral og synlig stilling i Forsvaret, så vil en kvinne kunne bidra til å profilere Forsvaret på en svært positiv måte. Det kan igjen bidra til at kvinners interesse for tjeneste og karriere i Forsvaret øker.

I denne sammenhengen mener FD I at flaggkommandør C er den som utmerker seg. Hun mangler riktignok den ønskelige operative erfaringen, men har blant annet sentral stabstjeneste fra henholdsvis FO og fra FD som senior stabsoffiser. I tillegg kjenner hun Forsvarets stabsskole (FSTS) svært godt, både som hovedlærer, avdelingssjef innenfor logistikk, som sjef for FSTS og ved at hun for tiden fungerer i den søkte stillingen som sjef for FSS. Hun har derved god kjennskap til skolesenterets virksomhet og Forsvarets utdanningssystem. Ut fra anbefalingen fra nærmeste sjef, kontreadmiral X, har hun i tillegg dokumentert meget gode lederegenskaper og administrative ferdigheter. Hun vurderes som godt skikket til å bekle stillingen som sjef for FSS.

Flaggkommandør D anses også å være kvalifisert for stillingen, men har ikke den samme relevante bakgrunnen som flaggkommandør C mot denne stillingen. Flaggkommandør D har en solid bakgrunn innen fagområdene samband og KKIS – også ved at hun har innehatt tunge lederstillinger innen dette området. Flaggkommandør D har imidlertid ikke den samme relevante bakgrunnen når det gjelder tjeneste ved Forsvarets skolesenter. Flaggkommandør C anses derfor å ha en større faglig og oppdatert innsikt i og forståelse for Forsvarets utdanningssystem og framtidige utfordringer.

Ut fra ovennevnte vurdering fremstår flaggkommandør C minst like godt kvalifisert som FSJs foreslåtte kandidat, brigader A. FD I mener derfor at flaggkommandør C bør utnevnes til kontreadmiral og beordres i stillingen som sjef for FSS.

Departementsråden ga en særskilt påtegning til notatet. I påtegningen støttet han utnevnelsen av C. Han anså imidlertid ikke C som *den best kvalifiserte søker, men anser også hun som kvalifisert til den aktuelle stillingen og legger vekt på de helt klare politiske føringene om kvinnelige ledere i Forsvaret.*

C ble deretter utnevnt til kontreadmiral og sjef for Forsvarets Skolesenter ved kongelig resolusjon 1. februar 2008.

Både C og A har fullført Stabsskole II som er det formelt høyeste utdanningsnivået i Forsvaret. A fullførte denne utdanningen i 1991, mens C fullførte i 2003. C har i tillegg fullført hovedkurset på fem måneder ved Forsvarets høyskole. A har i tillegg ett års høyskoleutdanning fra USA (1998-99) ved Air War College. Samtidig tok han en Mastergrad i strategiske studier. De har begge gjennomført en rekke kurs av kortere varighet.

A ble Troppssjef i 1980 og har etter dette hatt forskjellige lederstillinger i Forsvaret, blant annet:

Sjef Våler Nike batteri 1987-1990

Bataljonssjef 1995-1998

Baseforsvarsinspektør 2000-2002

Sjef for Kontroll- og Analyseavdelingen i Fellesstaben 2002-2003

Sjef for omstillingen og nedbemanningen i Forsvaret (ARGUS) 2003-2004

Prosjektledelse Integrert strategisk ledelse 2004-2005

A er i dag sjef for Luftforsvarets Utviklings- og kompetansesenter. Denne stillingen har han hatt siden 2005. Han har hatt den militære graden brigader fra 2002. A er fast medlem i Forsvarets Råd for Utdanning. Dette er Forsvarssjefens høyeste råd for utdanningsspørsmål i Forsvaret.

C var flaggkommandør og sjef for Forsvarets Stabsskole fra desember 2006. Deretter fungerte hun i den utlyste stillingen som sjef for Forsvarets Skolesenter fra 1. november 2007.

Hun har også hatt andre lederstillinger, blant annet:

Daglig leder i Screen Media 2000-2001

Organisasjonsleder i ProCorp 2001

Avdelingssjef Forsvarets Skolesenter 2006

Behandlingen hos Likestillings- og diskrimineringsombudet og videre saksgang

A henvendte seg til Likestillings- og diskrimineringsombudet ved e-post av 31. august 2008. Han ba Ombudet vurdere om likestillingsloven hadde blitt brutt da han ikke fikk den utlyste stillingen som sjef for Forsvarets Skolesenter.

Ombudet ga uttalelse i saken 16. juli 2009. Ombudet konkluderte med at Forsvarsdepartementet ikke hadde brutt likestillingsloven § 4 andre ledd, jf. §§ 3 og 3a ved utnevningen av sjef for Forsvarets skolesenter.

Ombudet mente at Forsvarsdepartementet hadde sannsynliggjort at A og C var tilnærmet like godt kvalifisert for stillingen. C kunne derved utnevnes i henhold til likestillingsloven § 3a om positiv særbehandling.

A klaget på Ombudets uttalelse ved brev av 15. august 2009.

Ombudet vurderte saken på nytt, men fastholdt sin konklusjon i saken.

Saken ble oversendt til behandling i Likestillings- og diskrimineringsnemnda ved brev av 26. august 2009.

Saken ble behandlet i Nemndas møte 18. november 2009 i Oslo. I behandlingen av saken deltok Nemndas medlemmer Aslak Syse (leder), Gudrun Holgersen (nestleder), Hege Skjeie, Jan Tøssebro og Lena R. Bendiksen.

A deltok i møtet. Sverre Diesen møtte som vitne for A. Forsvarsdepartementet deltok i møtet ved en Kommandør og en Kommandørkaptein. Fra Likestillings- og diskrimineringsombudet møtte Ragnar Lie og Cathrine Sørlie. Nemndas sekretariat var representert ved Christel Kirkøen og Sonni Schulstad.

Partenes anførsler:

A mener han ble forskjellsbehandlet i strid med likestillingsloven da han ikke fikk stillingen som sjef for Forsvarets Skolesenter (FSS).

A viser til at han har et utdanningsnivå, en kompetanse og en tjenestebakgrunn som gjorde ham meget godt kvalifisert for stillingen. C hadde et betydelig lavere alders-, erfarings- og kompetansenivå enn de tre mannlige søkerne som Forsvarssjefen hadde innstilt. Det var også en annen kvinnelig søker som var bedre kvalifisert enn C.

Departementet bryter med gjeldende praksis ved tilsidesettelse av Forsvarssjefens innstilling. Videre mener A at departementet bryter kvalifikasjonsprinsippet som gjelder i Forsvaret. Dette innebærer at befalet må kvalifisere seg innenfor lavere grad før opprykk. Det normale er at en offiser har flere stillinger på samme nivå for et opprykk. C avanserte tre gradsnivåer på 18 måneder.

Han viser til at han har et høyere utdanningsnivå enn C, blant annet med et mastergradsnivå som hun ikke har. Forsvarets Skolesenter er akkreditert som en høyskole og A mener det derfor er urimelig at utdanningsnivå ikke tillegges vekt.

Han har videre en betydelig bredere og mer omfattende kompetansebakgrunn fra ulike nivåer både innen operativ tjeneste, skolevirksomhet og stabstjeneste. Han har også vesentlig mer ledererfaring enn C, han har 19 år mot hennes to år.

A mener at han i likhet med C, har god kjennskap til Forsvarets utdanningssystem. Dette gjennom blant annet deltakelse i Forsvarets Råd for Utdanning siden 2005, og også gjennom hans nåværende stilling hvor han har et helhetlig ansvar for all utdanning i Luftforsvaret. Han har også lengre tjeneste ved Stabsskolen enn C, fire år mot Cs to år. Det var for øvrig ikke noe krav i utlysningsteksten at søkerne måtte ha tjenestegjort ved FSS.

Når det gjelder Forsvarsdepartementets anførsel om at C hadde fungert som leder for skolesenteret, påpekte A under Nemndas møte at det hele tiden er personer som fungerer i stillinger i Forsvaret. Dette betyr imidlertid ikke at slike personer har fortrinnsrett ved faste ansettelse i de stillingene de har fungert i.

Han viser også til at C mangler operativ erfaring. Han har mange års operativ erfaring.

A mener derfor at han var klart bedre kvalifisert til den aktuelle stillingen enn C. Han og C var ikke tilnærmet like godt kvalifisert. Det var derfor ikke grunnlag for positiv særbehandling etter likestillingsloven § 3a.

Når det gjelder notatet fra departementet av 23. januar 2008, bemerker A at notatet mangler en sammenlignende vurdering av ham selv og C. Notatet inneholder imidlertid en sammenligning av de to kvinnelige søkerne, noe som tydeliggjør at departementet på forhånd hadde bestemt seg for at en kvinne skulle utnevnes.

Videre mener A at departementets henvisning til fremtidige endringer ved skolesenteret er feil. De store endringene i Forsvarets utdanningssystem, innføringen av Bachelor-, Mastergrad og akkrediteringsregime (NOKUT), var allerede innført før C fikk stillingen. Endringene kan derfor ikke benyttes som en begrunnelse for å tilsette C.

Han er positiv til moderat kjønnskotering ved tilsetninger i Forsvaret. Slik kvotering betyr imidlertid like muligheter uavhengig av kjønn, og ikke like mange menn og kvinner i ledende stillinger. Alle søkere må bli vurdert individuelt ut fra kvalifikasjoner. A viser også til at kvinner i Forsvaret to ganger de siste årene har innstilt ham til Forsvarets likestillingspris nettopp for hans arbeid med å motivere og stimulere kvinner til å søke høyere stillinger i Forsvaret.

Forsvarsdepartementet tilbakeviser at likestillingsloven ble brutt ved utnevning av sjef for Forsvarets Skolesenter (FSS). Departementet hadde heller ikke på forhånd bestemt seg for å utnevne en kvinne.

Departementet opplyste under Nemndas møte at praksis er at Forsvarsdepartementet gir en uavhengig innstilling ved slike utnevnelser. Departementet hadde en noe annen vektlegging av kandidatenes kompetanse enn Forsvarssjefen. Forsvarssjefen vektla As solide tjenestebakgrunn og personlige egenskaper i sin innstilling. Departementet mente imidlertid at en helhetlig vurdering av operativ erfaring, ledererfaring og formell utdanning ikke skilte ut en av kandidatene som best kvalifisert.

På spørsmål fra Nemnda under møtet opplyste departementet at de begrenser sin skriftlige innstilling til det de mener er relevant for statsråden å vite før utnevning. Innstillingen framstår derfor som mindre detaljert enn den helhetsvurderingen som ble foretatt, i forhold til alle søkerne.

I departementets vurdering ble det i tillegg lagt vekt på tjeneste ved Forsvarets Skolesenter (FSS) og kjennskap til forsvarets utdanningssystem. Departementet viser til de vesentlige endringene og utfordringene som vil komme ved skolesenteret og forsvarets utdanningssystem i tiden framover.

Departementet vurderte C som best kvalifisert til å møte de utfordringene skolesenteret stod overfor. Hun kjente skolesenteret godt, blant annet som fungerende leder for skolesenteret. Under Nemndas møte opplyste departementet at de fikk veldig gode tilbakemeldinger på hvordan C hadde fungert som leder for skolesenteret.

På denne bakgrunn var C tilsvarende godt kvalifisert som A. Valget av C kunne derfor også forsvares innenfor rammene av moderat kjønnskvotering. I den sammenheng viser departementet til generelle retningslinjer for positiv særbehandling som er nedfelt i St. meld. 36 (2006-2007) *Økt rekruttering av kvinner til Forsvaret* kapittel 5, pkt. 5.5 og Innst. S. nr. 31 (2007-2008) punkt 1.5.

Departementet har også kommentert As uttalelse om at han har lengre tjeneste ved stabsskolen enn C. A har tjenestegjort ved Luftforsvarets stabsskole i perioden 1991-1995 i stilling som henholdsvis studieveileder og programleder/instruktør. I vurderingen av A har departementet forholdt seg til at dette er en god stund siden og at han den gang tjenestegjorde på en forsvarsgrenvis stabsskole, og på et lavere nivå enn C.

Når det gjelder As anførsel om at C mangler operativ erfaring, opplyste departementet under Nemndas møte at også forvaltningsmessig bakgrunn ble vektlagt. De viste videre til at det ikke var noe formelt krav om operativ erfaring i utlysningsteksten.

Departementet opplyste videre at det forhold at kandidatene hadde relevant tjenestebakgrunn ble tillagt vekt. Lengden på kandidatenes erfaring var imidlertid ikke avgjørende. På spørsmål fra Nemnda under møtet opplyste departementet at det er uvanlig med så raske opprykk som tilfellet var for C, men at slike raske opprykk har skjedd med mannlige ansatte også.

Nemndas vurderinger

Saken gjelder utnevning foretatt av Kongen i Statsråd. Nemnda kan ikke fatte bindende vedtak i saken, jf. diskrimineringsombudsloven § 9. Nemnda har imidlertid etter § 7 første ledd annet punktum plikt til å *gi uttalelse om hvorvidt det forhold som er brakt inn for Nemnda, er i strid med likestillingsloven eller ikke*. Uttalelsen vil ikke være bindende.

Nemnda har vurdert saken etter reglene om forskjellsbehandling på grunn av kjønn i likestillingsloven § 3 og reglene om positiv særbehandling i lovens § 3a. Forskjellsbehandling på grunn av kjønn er forbudt etter likestillingsloven § 3 første og andre ledd:

Direkte eller indirekte forskjellsbehandling av kvinner og menn er ikke tillatt.

Med direkte forskjellsbehandling menes handlinger som

1. stiller kvinner og menn ulikt fordi de er av forskjellig kjønn,

Bestemmelsen rammer blant annet vektlegging av kjønn ved tilsetning. Slik vektlegging kan imidlertid være tillatt etter reglene om positiv forskjellsbehandling i likestillingsloven § 3a første ledd første punktum:

Ulik behandling som i samsvar med lovens formål fremmer likestilling mellom kjønnene, er ikke i strid med § 3.

Lovens formål følger av § 1:

Denne lov skal fremme likestilling mellom kjønnene og tar særlig sikte på å bedre kvinnens stilling.

Kvinner og menn skal gis like muligheter til utdanning, arbeid og kulturell og faglig utvikling.

I Ot. prp. nr. 77 (2000-2001) s. 40 vises det til følgende begrunnelse for regelen om positiv forskjellsbehandling:

Særbehandling av det ene kjønn kommer i konflikt med likebehandlingsprinsippet ved at en person får en fordel basert på sitt kjønn. Positiv særbehandling av det ene kjønn må nødvendigvis bety forskjellsbehandling av ett eller flere medlemmer av det annet kjønn. Adgangen til særbehandling bygger imidlertid på en erkjennelse av at formell likestilling eller et diskrimineringsforbud alene ikke er et tilstrekkelig effektivt tiltak for å oppnå likestilling. Denne erkjennelsen forelå allerede i forbindelse med lovens vedtakelse. I forarbeidene framgår det at: «Positiv særbehandling for å fremme likestilling mellom kjønnene kan (...) dårlig forenes med kravet til rettferdig behandling av det enkelte individ. Her står en således overfor to uforenlige målsetninger og må ta et valg. I enkelte situasjoner vil det imidlertid framtre som mer ønskelig ut fra et samlet syn å sikre en mer likelig fordeling av kjønnene enn å sikre full rettferdighet for enkeltindividet.»

Vilkårene for positiv særbehandling utdypes i odelstingsproposisjonen side 41:

For det første må tiltaket være egnet til å fremme likestilling. For det andre må særbehandlingen rettes mot det kjønn som står svakest på det aktuelle området. For det tredje gjelder adgangen til å særbehandle bare til formålet med tiltaket er oppnådd. For det fjerde stilles det krav til proporsjonalitet. Dette innebærer at effekten av særbehandling i likestillingsøyemed må veies opp mot den ulempe det er for dem som blir stilt i en dårligere stilling som følge av særbehandlingen.

Ifølge Ot.prp. nr. 33 (1974-75) s. 34 og 56 skal forskjellsbehandling til fordel for kvinner være vesentlig lettere å godta enn forskjellsbehandling til fordel for menn. Dette er også i samsvar med henvisningen til formålsbestemmelsen i § 3a. Det fremgår av formålsbestemmelsen at loven særlig tar sikte på å bedre kvinners stilling.

I EU-traktaten er adgang til positiv særbehandling fastsatt i artikkel 141 (4):

4. For at sikre fuld ligestilling mellem mænd og kvinder i praksis på arbejdsmarkedet er princippet om ligebehandling ikke til hinder for, at de enkelte medlemsstater opretholder eller vedtager foranstaltninger, der tager sigte på at indføre specifikke fordele, der har til formål at

gøre det lettere for det underrepræsenterede køn at udøve en erhvervsaktivitet eller at forebygge eller opveje ulemper i den erhvervmæssige karriere.

Adgangen til positiv særbehandling er behandlet i dommer fra EF- og EFTA-domstolen. For eksempel er det åpnet for å gi en kvinnelig jobbsøker fortrinn ved tilsetning i de delene av offentlig forvaltning der kvinner er underrepresentert (EF-domstolens saker C-409/95 og C-158/97). Forutsetningen er at kvinnen – på grunnlag av en objektiv og individuell vurdering – er like godt kvalifisert for stillingen som den mannlige søkeren hun går foran.

På den annen side er det sagt nei til ordninger som ekskluderer menn fra å søke spesielle stillinger (EFTA-domstolens sak E-1/02 – øremerking av stillinger ved Universitetet i Oslo) eller som på annen måte innebærer radikal kjønnskvolterering til stillinger, jf. EF-domstolens sak C-407/98.

Ot. prp. nr. 77 (2000-2001) gjennomgikk også forholdet mellom likestillingsloven § 3a og Norges internasjonale forpliktelser. Denne gjennomgangen ble foretatt på et tidspunkt da utfallet av den norske saken for EFTA-domstolen enda ikke var klart (E-1/02). Etter gjennomgangen uttales på side 45 i odelstingsproposisjonen:

Til sist konkluderes det med at fortrinnsrett kan tillates dersom den nasjonale regelen ikke gir automatisk fortrinnsrett og regelen garanterer like godt kvalifiserte mannlige søkere en objektiv vurdering av deres situasjon og der en tar i betraktning alle kriterier som knytter seg spesifikt til hver enkelt kandidat uavhengig av kjønn.

...

Den foreslåtte bestemmelsen om positiv særbehandling i ny § 3a, første ledd, må i alle tilfeller tolkes og anvendes med de begrensninger som måtte følge av Norges internasjonale forpliktelser, herunder EØS-avtalen.

Det vises også til praksis fra tidligere Klagenemnda for likestilling. Det vises særlig til sak 4/2005, der Klagenemnda la til grunn at vektlegging av kjønn er tillatt ved ansettelse til stillinger når det ene kjønn er underrepresentert, dersom søkerne er likt eller tilnærmet likt kvalifisert.

I den aktuelle saken har Forsvarsdepartementet lagt vekt på kjønn i valget av hvem som skulle utnevnes til sjef for Forsvarets Skolesenter. Nemnda viser til departementets beslutningsnotat av 23. januar 2008, og særlig til Departementsrådets særskilte påtegning til notatet, der han støttet utnevningen av C og påpeker at han ikke anser C som *den best kvalifiserte søker, men anser også hun som kvalifisert til den aktuelle stillingen og legger vekt på de helt klare politiske føringene om kvinnelige ledere i Forsvaret.*

Etter likestillingsloven § 16 er det departementet som har bevisbyrden for at de faktiske forholdene oppfyller vilkårene for positiv særbehandling i likestillingsloven § 3a.

Nemnda viser til at kvinner er sterkt underrepresentert i den aktuelle yrkesgruppen. Da C ble utnevnt var hun den første kvinnen på dette gradsnivået i Forsvaret, av totalt 23. Vilket om at det ene kjønn er underrepresentert er dermed oppfylt.

Når det gjelder spørsmålet om C var tilnærmet like godt kvalifisert som A, har Nemnda delt seg i et flertall og et mindretall.

Nemndas flertall, medlemmene Holgersen, Tøssebro og Bendiksen, viser til at A har et høyere utdanningsnivå enn C. A har også god kjennskap til Forsvarets utdanningssystem, gjennom sin deltakelse i Forsvarets Råd for Utdanning, og gjennom sin nåværende stilling. Videre har A betydelig bredere og mer omfattende kompetansebakgrunn fra ulike nivåer både innen operativ tjeneste og stabstjeneste enn C. Med tanke på at det skal undervises i fellesoperasjoner ved den aktuelle skolen, må operativ tjeneste anses som et relevant moment i vurderingen. Selv om det ikke var stilt krav om erfaring fra operativ tjeneste i utlysningsteksten, synes også departementet å akseptere at dette er et moment av betydning, når de viser til Forsvarssjefens vektlegging av ”operativ erfaring, solid ledererfaring samt solid formell utdanning” uten å ta avstand fra at alt dette er relevant. A har også vesentlig mer ledererfaring enn C, noe som etter flertallets mening gir ham et fortrinn foran C.

Flertallet mener derfor at departementet ikke i tilstrekkelig grad har sannsynliggjort at de to søkerens samlede kvalifikasjoner var tilnærmet like. Dermed er det heller ikke tilstrekkelig sannsynliggjort at vilkårene for positiv særbehandling var oppfylt ved utnevnelsen av C. Utnevnelsen var således i strid med likestillingsloven § 3.

Nemndas mindretall, medlemmene Syse og Skjeie, mener at departementet har sannsynliggjort at de to søkerens samlede kvalifikasjoner var tilnærmet like for stillingen som sjef for Forsvarets skolesenter.

Mindretallet finner ikke grunn til å overprøve departementets helhetsvurdering av søkerne, herunder deres vektlegging av de ulike momentene i vurderingen. Mindretallet legger i den forbindelse til grunn at departementets notat inneholdt en vurdering av de momenter som må anses relevante i en slik vurdering.

En utnevning av en kvinne på dette gradsnivået i Forsvaret vil ha stor likestillingsmessig betydning. Med dette utgangspunkt, sett i sammenheng med offentlige myndigheters plikt til å arbeide for likestilling etter likestillingsloven § 1a, aksepterer mindretallet at departementet hadde en annen vurdering enn Forsvarssjefen når det gjelder vektlegging av operativ tjeneste for denne stillingen. Det vises også til at det ikke var noe krav om operativ tjeneste i utlysningsteksten.

På denne bakgrunn mener mindretallet at vilkårene i likestillingsloven § 3a var oppfylt da departementet utnevnte C til sjef for Forsvarets skolesenter.

Nemndas uttalelse er gitt under dissens (3-2).

Sak 33/2009

Likestillings- og diskrimineringsnemnda gir følgende uttalelse:

Forsvarsdepartementet handlet i strid med likestillingsloven § 3 ved utnevning av sjef for Forsvarets skolesenter.

Oslo, 18. november 2009

Aslak Syse
leder

Gudrun Holgersen

Lena R. Bendiksen

Hege Skjeie

Jan Tøssebro