

LIKESTILLINGS- OG DISKRIMINERINGSNEMNDA

Postboks 8049 Dep

0031 Oslo

Tlf. 95 19 68 00/01

mail: post@diskrimineringsnemnda.no

hjemmeside: www.diskrimineringsnemnda.no

Sak nr. 16/2009

Sakens parter:

A.

B. (politidistrikt)

Uttalelse av 17. juni 2009

Likestillings- og diskrimineringsnemndas sammensetning:

Aslak Syse, leder

Gudrun Holgersen, nestleder

Kåre Lilleholt

Hege Skjeie

Jan Tøssebro

Saken gjelder

Spørsmål om forbigåelse på grunn av kjønn i forbindelse med ansettelse av politioverbetjent i B politidistrikt. Vurdering etter likestillingsloven § 3. Ved klagesaksbehandlingen i Nemnda ble klagen avgrenset til å gjelde tilsetningen i stilling ved X politistasjon, se nedenfor. Derfor er også omtale av sakens faktiske sider tilsvarende avgrenset.

Sakens faktiske forhold

Sommeren 2006 ble det utlyst en fast stilling som politioverbetjent ved X politistasjon, Ordensavsnittet. I utlysningsteksten stod det blant annet:

Arbeidsoppgaver

- *Lede avsnittet med personell-, resultat- og økonomiansvar*
- *Utarbeide virksomhetsplan for eget avsnitt, samt kartlegge og planlegge innsats mot sårbarhetspunkter*
- *Bidra i stasjonens strategi- og virksomhetsplanlegging*
- *Ansvarlig for HMS ved eget avsnitt samt delta i seksjonens innsats på dette området*
- *Pådriver for metodevalg og gjennomføring av organisasjonsutviklingstiltak, herunder POP*
- *Oppfølging av politidistriktets personalveiledning, herunder medarbeidersamtaler, karriereplanlegging og kompetanseutvikling i eget fagområde*
- *Ansvarlig for seksjonens trafikkinnsett og for seksjonens utrykningsenhet*

Kvalifikasjoner

- *Eksamen fra Politi(høg)skole*
- *Lederutdanning fra PHS eller annen relevant lederutdanning*
- *Godkjent hospitering*
- *Bred arbeidserfaring og erfaring som leder*
- *Kunnskap om helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid og viktigheten av dette*
- *God kunnskap om problemorientert politiarbeid (POP)*
- *Personlig egnethet som leder*
- *God muntlig og skriftlig formuleringssevne herunder gode IKT-kunnskaper*
- *Gode samarbeidsevner*
- *Plettfri vandel*

Søknadsfristen var 11. august 2006.

Det var i alt 10 søkere til stillingen, herav åtte interne fra B politidistrikt, A og en annen eksternt søker. To av søkerne tjenestegjorde ved den aktuelle politistasjonen.

Fem av søkerne ble innkalt til intervju, herav A. Det ble gjennomført tre til åtte referansesjekker i forhold til hver av de fem søkerne.

Det er framlagt et innstillingsdokument til det lokale ansettelsesrådet, datert 19. september 2006 og underskrevet av seksjonssjef/politiinspektør og hovedtillitsvalgt ved X politistasjon, som begge var til stede under intervjuene. C ble innstilt som nr. 1 og A ble innstilt som nr. 2.

Innstillingsdokumentet inneholder skriftlige vurderinger av utdannelsen og arbeidserfaringen til søkerne, samt vurderinger av deres personlige egnethet for stillingen og hvordan de gjennomførte intervjuet.

Fra innstillingsdokumentet, om Cs personlige egnethet:

” ...

C er kjent for å være strukturert, systematisk, ansvarsbevisst, ydmyk, samarbeidsvillig, helhetstenkende, lojal og resultatorientert. Dette er sider som under intervjuet ble styrket. Han var meget godt forberedt til intervjuet. Han gav gjennomtenkte og modne svar, og bekreftet inntrykket av en reflektert tjenestemann, med stor faglig kunnskap, og med vilje til å yte maksimalt i forhold til funksjonen han har søkt. Han la for dagen gode kunnskaper om personalforvaltning, styringsdokumenter og løsning av tjenestlige spørsmål. C hadde klare tanker om hvordan han ville lede Ordensavsnittet, og kom også inn på forbedringspotensialet i forhold til struktur generelt, og vakta spesielt. Han svarte klart og konsist på de fleste spørsmål, og gav et meget godt inntrykk. Dette stemmer godt overens med hvordan vi kjenner ham, og tilbakemeldingene fra referansene. Han var i motsetning til de fleste andre ydmyk i forhold til sitt forbedringspotensiale, som lå i å bli flinkere til å delegere samt større spontanitet.

..., blant annet hadde han et stort ansvar i forbindelse med ABCDE-konferansen der hans lederegenskaper ble satt på prøve. Tilbakemeldingene i den forbindelse er meget gode....

... Det kan videre nevnes at C trekkes fram som særdeles dyktig, pålitelig og ekspeditiv fra sentrale stabsenheter. ...”

Fra innstillingsdokumentet, avslutningsvis:

”C framstår som meget sterk faglig, og sammen med hans lederegenskaper og personlige egenskaper, framstår han som en drivende kraft i forhold til å videreutvikle Ordensavsnittet ved X stasjon. Han har evnen til å finne kloke løsninger, utnytte ressursene maksimalt, men likevel med en smidighet og ro i rekkene. ...”

Fra innstillingsdokumentet, om As personlige egnethet:

”A framsto som en utadvent, tydelig og reflektert person. Hun framholdt i intervjuet at hun ville satse på gode relasjoner mellom sine medarbeidere. Trivsel, følelsen av å fungere sammen, er avgjørende for gode resultater og et godt arbeidsmiljø. Hun sa at hun var krevende, men tar vare på folk. A fortalte i den forbindelse om omstillingsprosessen de hadde hatt i nåværende jobb. I forbindelse med denne hadde hun fått mange positive tilbakemeldinger. Hun hadde begrenset kjennskap til styringsdokumenter og POP. For øvrig formulerte hun seg godt, og hadde fornuftige resonnementer og tankerekker, men kunne med fordel ha brukt færre ord for å komme fram til konklusjonen. Samtlige referanser beskriver også A som en som prater veldig mye. På spørsmål om negative sider, svarte hun at hun kunne bli utålmodig, men at det ikke gav seg utslag i annet enn purring på svar eller reaksjon. For øvrig kunne hun avbryte, når hun følte seg i forsvarsposisjon.”

Fra innstillingsdokumentet, avslutningsvis:

”Referansene bekreftet entydig inntrykket av en samlende og faglig dyktig leder. Lederegenskapene trekkes i særlig grad fram, og hun evner på en forbilledlig måte å balansere effektivitet og resultater, med evnene til å se medarbeiderne, og de individuelle behov som må tilfredsstilles for å oppnå et godt arbeidsmiljø. A har gjennom arbeidserfaring og kompetanseheving skaffet seg en meget solid plattform som leder. ”

Den 19. september 2006 ble A innkalt til et oppfølgingsmøte med politiinspektøren ved X stasjon.

I en e-post fra politiinspektøren ved X stasjon til A av 20. september 2006 uttales:

”... Du er så absolutt kvalifisert, men jeg har plassert deg på 2. plass. Det er du sikkert ikke helt fornøyd med, men han som fungerer i dag i rollen gjør en så utrolig god jobb, at jeg har satt ham som nr. 1. Hva rådet gjør vet jeg jo ikke, men det er der jeg som sagt har havnet. Håper at Y ikke er i samme situasjon, men plasserer deg helt øverst, for der har de heller ingen kvinner i ledergruppen. Iom at du har søkt begge steder, håper jeg at skuffelsen ikke er for stor.

Når det gjelder det med POP, så var svaret ditt godt nok, det. Men jeg oppfattet i intervjuet et litt annet syn på POP, derfor spurte jeg om det.”

B politidistrikt har framlagt en protokoll fra det lokale ansettelsesrådets møter om tilsettingen den 5. og 10. oktober 2006. Av utdraget framgår at et mindretall (de ansattes representanter i rådet) stemte for å tilsette A som nr. 1, og C som nr. 2. Flertallet ønsket å følge innstillingen når det gjaldt plasseringen av nr. 1 og 2. Mindretallet anket innstillingen. Anken er datert 14. november 2006, og adressert til det sentrale ansettelsesrådet. I anken stod det blant annet:

”Vi mener at søker som er innstilt som nr. 2 er den best kvalifiserte til stillingen. Vi mener at hun innehar høyere real- og formalkompetanse enn innstilte nr. 1 sett oppimot utlysningstekst og stillingsbeskrivelse. Søker nr. 2 har ledererfaring både fra et mellomledernivå og et høyere nivå med gode tilbakemeldinger - totalt 6 år.

...

Med bakgrunn i ovenfornevnte mener vi at innstilte nr. 2 har en bredere og lengre operativ erfaring. Innstilte nr. 2 har og en mer allsidig tjeneste over flere fagfelter også ekstern erfaring, enn innstilte nr. 1.

Innstilte nr. 2 har og lederkurs på høyere nivå enn innstilte nr. 1.

Dette er videre praktisert på flere nivåer og over lengre tid av innstilte nr. 2 enn hva innstilte nr. 1 har praktisert/erfart.

Innstilte nr. 2 har og ledererfaring fra andre bedrifter som det kan være verdifullt å bringe med inn i ledergruppa.”

Fra anken til mindretallet, under overskriften *Kjønnskvoltering*:

”Vi mener at det ikke er relevant i denne prosessen, da det ikke er to likestilte søkere med hensyn på kompetanse og erfaring. I motsatt fall med to likestilte søkere ville dette kunne vært et tema.

Vi tar ikke hensyn til gruppesammensetningen for ledergruppa ved politistasjonen da ansettelsesrådets oppgave er å ansette den best kvalifiserte søkeren til stillingen.

Dette er en unik situasjon at det vil kunne bli flertall av kvinner i en ledergruppe i politietaten.

Det opplyses at innstilte nr. 2 snakker mye. Vi kan ikke se at det tidligere er blitt brukt som argument at menn snakker lite/er mindre meddelsomme og ikke kan ta del i en ledergruppe. Vi er bare forskjellige og det er noe en ledergruppe bør kunne håndtere.”

B opplyste under Nemndas møte at tilsettingen deretter ble behandlet av det sentrale ansettelsesrådet i politiet. C ble innstilt som nr. 1 også av det sentrale tilsetningsrådet.

Det er framlagt en utfyllende kommentar til innstillingen, datert 23. oktober 2006, adressert til rådsmøtet 1. november 2006 og underskrevet av politiinspektøren ved X stasjon. Fra dette dokumentet nevnes:

”At A ble innstilt, og innstilt så høyt som nr. 2, er at det ble lagt stor vekt på at hun er kvinne, hennes formalkompetanse og ledererfaring. Ledererfaringen fra politiet er meget kort. At A ikke ble innstilt som nr. 1, til tross for at hun er kvinne og har formalkompetanse, er hennes manglende kunnskap om stillingsoppgavene og at enkelte krav til kvalifikasjoner ikke er til stede. Innstilte nr. 1, C har vist sterkere motivasjon i forhold til stillingen, og hans realkompetanse og personlige egnethet har blitt vurdert vesentlig foran.

Under intervjuene skilte C seg ut ved å være best forberedt og viste mest motivasjon i forhold til utlyst stilling. Han hadde klare tanker om hvordan lede ordensavsnittet og om forbedringer/utvikling. A hadde mest fokus på hva hun hadde oppnådd i den stillingen hun sitter i i dag, og klarte ikke helt å fokusere på den stillingen hun var på intervju på. Dette kan ha den forklaring at C sitter i stillingen i dag og har visse fortrinn, og at A er ute av etaten og har vært det i fire-fem år. Det kan også skyldes at A har søkt en rekke stillinger i B politidistrikt, og ganske ulike typer stillinger. Dette opplyste hun selv på forespørsel under intervjuet. Det kunne virke som om motivasjonen til å få stilling i B politidistrikt, spesielt som politioverbetjent, var sterkere enn motivasjonen for nettopp å lede ordensavsnittet ved X politistasjon.

...

Under intervjuet fremsto A som meget ordrik, men så ordrik at det tidvis ble oppfattet av alle tre som var til stede under intervjuet, som noe vel intenst. Hennes referanser har også gått på at hun prater veldig mye, og noen referanser har også gått så langt, at de har beskrevet hennes som en som oppfatter seg selv som verdensmester. For å få sjekket ut disse to mindre positive egenskapene, inviterte jeg henne til en samtale hvor hun fikk muligheten til å rette opp dette synet. Samtalen ble holdt tirsdag den 19. september kl. 1500 på stasjonen. NN som også hadde vært med på intervjuene, var til stede.

Under samtalen fikk A en tilbakemelding på at det ved referanseinnhenting hadde fremkommet at hun snakket veldig mye, og kunne oppfattes av noen som verdensmester. Dette så hun ikke på som noe problem. Hun viste synlig ikke noen forståelse for denne tilbakemeldingen eller kjente seg igjen i beskrivelsen. Under intervjuet tidligere kan det tilføyes at hun hadde problemer med å finne svakheter med seg selv, selv etter å ha blitt oppfordret til å tenke godt etter om det var noe hun kunne bli bedre på. Dette var i sterk kontrast til C som mente han kunne bli bedre på mye, og i tillegg kom med eksempler. Ut fra disse erfaringene og et totalinntrykk av begge de to innstilte, er det liten tvil om at C sin ydmyke, trygge og rolige fremtreden, gir tillit og skaper lettere vilje til samarbeid, i langt

større grad enn A. Disse egenskapene, som kan si noe om personlig egnethet, vil være viktige, så vel i ledergruppen, som i forhold til ledelse av ledernivået under.”

Videre er det i flere avsnitt i dokumentet kommentert punkter i utlysningsteksten hvor C vurderes bedre kvalifisert enn A.

Til sist i dokumentet er det presisert at A og C ikke vurderes å være tilnærmet likt kvalifisert.

Politiinspektøren ved X stasjon opprettholdt deretter sin innstilling med C som nr. 1 til stillingen og A som nr. 2.

Under Nemndas møte ble det opplyst at X er eneste politistasjon i B politidistrikt der det er flertall av kvinner i ledergruppen.

I følge framlagt utvidet søkerliste var C på søknadstidspunktet politiførstebetjent ved X politistasjon.

Videre hadde han følgende utdanning og arbeidserfaring:

-1991: Ferdig ved Politiskolen.

- 2002-2004: Politiførstebetjent X politistasjon, plankontoret.
- 1998-2002: Spesialmedarbeider Divisjonstjenesten X politistasjon, plankontoret.
- 1997-1998: Politioverkonstabel X politistasjon.
- 1994-1997: Prosjektmedarbeider Nye X politistasjon.
- 1991-1994: Politikonstabel i B politidistrikt, ordensavsnittet.
- 1989-1990: Politiaspirant ved X politistasjon.

I tillegg har han en rekke kurs, blant annet 4 moduler Lederutvikling – nivå 2, B og PO lederkurs IKT, B politidistrikt (B Pd). I innstillingen beskrives kursene som *kurs i funksjonsrettet ledelse ved PHS i 1999-2000 og Politidistriktets lederutvikling, trinn II. C har i tillegg en rekke kurs som er relevante for funksjonen han har søkt.*

Ifølge framlagt CV har A følgende utdanning og arbeidserfaring:

-1985: Ferdig ved Politiskolen.

- Mai 2002: Ledelse og organisasjonsutvikling , Politihøgskolen 10 vekttall/5 moduler.

-okt. 2003 - : Seksjonsleder NNN.

-jul. 2002-okt. 2003 : Boligkonsulent i Bomiljøtjeneste, engasjement.

-aug. 1999-jun. 2001 : Etterforsker (1 år) og etterforsknings/gruppeleder (1/2 år) Ransavsnittet B Pd.

-sept. 1993-aug. 1999: Patruljehundfører Hundetjenesten B Pd.

-sept. 1988-sept.1993: Politikonstabel/overkonstabel Ordensavdelingen D politistasjon, inkludert 3 måneder hospitering. Uropatruljen (narkotika) B Pd, 1 års hospitering/opplæring Kriminalavdelingen B Pd, og funksjon som studentveileder.

-apr.1987- sept. 1988: Politikonstabel Ordensavdelingen E politistasjon B Pd.

- januar-april 1987 : Saksbehandler Autoskadeavdelingen forsikringsselskap.

-jun.1985 - des. 1986 : Plikttjeneste etter Politiskolen.

-1983-1984 : Aspirant/praksis F politikammer.

A ble senere tilsatt som vaktleder på Z politistasjon. Dette var en faglederstilling. Hun tiltrådte stillingen 1. januar 2007. A arbeider ikke i politietaten i dag.

Behandlingen hos Likestillings- og diskrimineringsombudet og videre saksgang

Ved brev av 25. februar 2007 henvendte A seg til Likestillings- og diskrimineringsombudet. Hun ba Ombudet vurdere om hun var blitt forbigått i strid med likestillingsloven § 3 i forbindelse med hennes søknader til fire ulike stillinger i B politidistrikt.

Ombudet ga uttalelse i saken 17. april 2008. Ombudet konkluderte med at B ikke handlet i strid med likestillingsloven § 3 ved tilsetting i de fire nevnte stillingene.

Ombudet fant ikke at A hadde vist til omstendigheter som ga grunn til å tro at det hadde skjedd forskjellsbehandling på grunn av kjønn i forbindelse med ansettelsene.

Ved brev av 10. mai 2008 klaget A på Ombudets uttalelse.

Ombudet vurderte saken på nytt, men fant ikke grunn til å endre sin tidligere uttalelse.

Saken ble oversendt til behandling i Likestillings- og diskrimineringsnemnda ved brev av 10. mars 2009.

Saken ble behandlet i Nemndas møte 11. juni 2009 i Oslo. I behandlingen av saken deltok Nemndas medlemmer Aslak Syse (leder), Gudrun Holgersen (nestleder), Kåre Lilleholt, Hege Skjeie og Jan Tøssebro.

A deltok i møtet per telefon. B møtte ved personalsjefen. Nemndas sekretariat var representert ved Christel Kirkøen.

Partenes argumenter:

A hadde opprinnelig anført at B hadde handlet i strid med forbudet i likestillingsloven § 3 i forbindelse med fire ansettelser i politidistriktet. Under Nemndas møte presiserte hun at klagen nå kun gjaldt tilsettingen ved X politistasjon.

A påpeker at hun i henhold til Hovedavtalen § 21 hadde krav på stillingen. Hun er kvinne, og representant for det kjønn som har mindre enn 40 prosent av de tilsatte i den aktuelle stillingsgruppen, og hun var like godt kvalifisert som mannen som fikk stillingen.

A bestrider at hun ikke hadde kunnskap om POP. Hun påpeker videre at personen som ble innstilt som nr.1 også manglet erfaring fra operativt politiarbeid, han hadde arbeidet mye med planarbeid de siste årene. Hun har dessuten generelt lengre erfaring fra ordenstjeneste ute enn ham: Hun har 14 år, han har 9 år. Videre mener hun at hun har bedre lederutdanning og -erfaring enn C, og at hennes realkompetanse er bedre enn Cs.

A er uenig i beskrivelsene av hennes personlige egenskaper i innstillingen. Dessuten kontaktet X politistasjon referanser som ikke var oppgitt av henne. Hun påpeker at dette er i strid med personalpolitiske retningslinjer, og tolker dette som et tegn på at de som skulle ansette var på jakt etter å finne noe negativt om henne. Først i den utfyllende kommentaren til innstillingen er det nedtegnet at referanser hadde uttalt seg negativt om A.

Hun mener videre at det lokale tilsettingsrådets flertall mente det ville bli for mange kvinner i ledergruppen på X dersom hun ble tilsatt. Hun viser til anken fra mindretallet i det lokale tilsettingsrådet, og til egen gjengivelse av sms-korrespondanse mellom henne og et av de dissenterende medlemmene av det lokale tilsettingsrådet. Hun mener dessuten den framlagte e-posten fra politiinspektøren ved X til henne underbygger at dette var tema for flertallet i tilsettingsrådet.

B bestrider at det har skjedd ulovlig forskjellsbehandling ved den aktuelle tilsettingen.

Personen som ble innstilt som nr. 1, C, ble ansett som best kvalifisert etter en samlet vurdering av formelle kvalifikasjoner og personlige egenskaper. Den framlagte dokumentasjonen viser at det var formal- og realkompetanse som var avgjørende for hvem som ble tilsatt i stillingen.

Det vises til at A hadde begrenset kunnskap om problemorientert politiarbeid (POP). Kravet i utlysningsteksten var ”god kunnskap” til POP. Metodevalg var veldig viktig, og grunnen til utlysningstekstens krav om god kjennskap til POP. A ble vurdert som dårligere kvalifisert enn C på dette punktet. C hadde erfaring fra arbeid med POP under sin fungering som politioverbetjent, og hadde vært en pådriver for denne typen arbeid.

C gjorde dessuten et bedre intervju enn A. Han virket bedre forberedt og mer motivert i forhold til den utlyste stillingen. A framsto som svært ordrik under intervjuet. En slik karakteristikk ble også gitt av noen av hennes referanser. A framsto heller ikke under intervjuet som en person med nødvendig innsikt i sine personlige egenskaper. Hun ble derfor vurdert mindre egnet som leder enn C, som viste en større grad av ydmykhet i forhold til egne svakheter enn det A gjorde under intervjuet.

Både hovedtillitsvalgt og likestillingskontakten var orientert om prosessen i alle faser. Tillitsvalgte deltok i intervjuene og i drøftingene i etterkant. Likestillingskontakten hadde anledning til å komme med synspunkter på både hvem som ble innkalt til intervju og hvem som skulle innstilles. Det sentrale innstillingsrådet innstilte enstemmig C som nr. 1 til stillingen.

Når det gjelder As gjengivelse av sms-korrespondanse mellom henne og et av de dissenterende medlemmene av det lokale tilsettingsrådet, påpeker politidistriktet at opplysningen ikke er verifisert, og dermed ikke kan legges til grunn.

Nemndas vurderinger

Bs avgjørelse om tilsetting i stillingen som politioverbetjent er enkeltvedtak etter forvaltningsloven § 2. Nemnda har ikke myndighet til å gi rettslig bindende pålegg som opphever eller endrer vedtaket, jf. diskrimineringsombudsloven § 9 første ledd. 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.

Spørsmålet for Nemnda er om B handlet i strid med likestillingsloven da A ikke ble tilsatt i stillingen som politioverbetjent ved X politistasjon.

Likestillingsloven § 4 andre ledd forbyr forskjellsbehandling på grunnlag av kjønn ved ansettelser. Bestemmelsen presiserer forbudet i likestillingsloven § 3. Dersom det faktum at A er kvinne, er vektlagt til hennes ugunst i forbindelse med tilsetningen, rammes forholdet av likestillingsloven § 3 første og andre ledd.

Det følger av likestillingsloven § 16 at bevisbyrden går over på arbeidsgiver hvis det foreligger omstendigheter som gir grunn til å tro at det har funnet sted ulovlig forskjellsbehandling ved tilsetningen. Det vil være tilstrekkelig at det er framlagt opplysninger som gir holdepunkter for at det har forekommet ulik behandling i strid med likestillingsloven. Arbeidsgiver må da sannsynliggjøre at det ikke har skjedd forskjellsbehandling i strid med loven. Det er klager som har bevisføringsplikten i første omgang. As påstander må støttes av hendelsesforløpet og sakens ytre omstendigheter, jf. Nemndas sak 26/2006.

Ifølge Hovedavtalen i Staten § 21 skal *søkere fra det kjønn som er underrepresentert i den aktuelle stillingsgruppe foretrekkes* dersom det er flere søkere som har tilnærmet like kvalifikasjoner for stillingen. Det underrepresenterte kjønn er definert som det kjønn som har *mindre enn 40 % av de tilsatte i den aktuelle stillingsgruppe*.

Nemnda mener at uttalelsen i mindretallets anke angående kjønnskvotering og politiinspektøren ved Xs e-post til A underbygger As påstand om at tilsetningsrådets flertall mente det ville bli for mange kvinner i ledergruppen på X dersom hun ble tilsatt. Nemnda har også lagt vekt på det faktum at X politistasjon er den eneste av politistasjonene i B politidistrikt der det er overvekt av kvinner i lederstillinger.

Nemnda mener på denne bakgrunn at det foreligger omstendigheter som gir grunn til å tro at As kjønn ble vektlagt til hennes ugunst i forbindelse med tilsetningen.

Nemnda finner ikke at B har sannsynliggjort at det kun er andre forhold enn kjønn som er årsaken til at C, og ikke A, ble innstilt som nr. 1 til stillingen. Nemnda viser til at B ikke i tilstrekkelig grad har dokumentert at C var bedre kvalifisert enn A. Nemnda har også lagt vekt på at A ble tilbudt en faglederstilling ved en annen politistasjon i etterkant av den aktuelle tilsetningen.

Bs tilsetning var dermed i strid med forbudet mot diskriminering på grunn av kjønn i likestillingsloven § 4 andre ledd, jf. § 3.

Uttalelsen er enstemmig.

SAK 16/2009

Likestillings- og diskrimineringsnemnda gir følgende uttalelse:

B handlet i strid med likestillingsloven § 4 andre ledd, jf. § 3, i forbindelse med tilsetting ved X politistasjon.

Oslo, 17. juni 2009

Aslak Syse
leder

Gudrun Holgersen

Kåre Lilleholt

Hege Skjeie

Jan Tøssebro