



# DISKRIMINERINGSNEMNDA

Offentlig versjon

## Sak 19/393

**A**

**mot**

**B kommune**

**Vedtak av 31. oktober 2020 fra Diskrimineringsnemnda,  
sammensatt av følgende medlemmer:**

**Jon Østensvig (nemndleder)**

**Usman Ivar Shakar**

**Møyfrid Eggebø**

---

**Postadresse**  
Diskrimineringsnemnda  
Postboks 208 Sentrum  
5804 Bergen

**Telefon**  
(+47) 90933125

**E-post**  
[post@diskrimineringsnemnda.no](mailto:post@diskrimineringsnemnda.no)

**Hjemmeside**  
[www.diskrimineringsnemnda.no](http://www.diskrimineringsnemnda.no)

Saken gjelder spørsmål om en kommune handlet i strid med forbudet mot diskriminering på grunn av alder, ved å ikke innkalle en søker til intervju for en stilling som jordmor.

### **Sakens bakgrunn**

I juni 2019 utlyste B kommune en 50 % stilling som jordmor i perioden 1. september 2019 til og med 31. mai 2020.

Fra utlysningsteksten:

### **Arbeidsoppgaver**

- Svangerskapsomsorg
- Hjemmebesøk etter fødsel i hht Nasjonale retningslinjer for barselomsorg
- Prevensjonsveiledning inkl LARC
- Tidlig og målrettet oppfølging av familier med ekstra behov
- Tverrfaglig samarbeid

### **Kvalifikasjoner**

- Offentlig godkjent jordmorutdanning
- Førerkort kl B
- Må kunne disponere egen bil
- Krav om tilfredsstillende politiattest jfr Helsepersonelloven § 20a

A, som var 60 år på søknadstidspunktet, søkte på stillingen. A var ferdig utdannet jordmor i 1991, og har siden arbeidet som jordmor ved ulike sykehus og som kommunejordmor i flere kommuner. På søknadstidspunktet var hun ansatt som jordmor ved X Universitetssykehus HF, i tillegg til at hun drev privat praksis som jordmor.

Det kom inn ytterligere sju søknader til stillingen. B kommune innkalte tre av søkerne til intervju. A var ikke en av de innkalte.

En av søkerne som ble innkalt trakk seg like før intervjuet, og kommunen endte derfor opp med å intervju to kandidater. Hun som fikk stillingen var på søknadstidspunktet 33 år, hun som ble innstilt som nr. 2 var snart 40 år, mens hun som trakk søknaden var 42 år. De øvrige søkerne som heller ikke ble innkalt var henholdsvis 31, 58, 62 og 65 år gamle.

Kandidaten som fikk stillingen, har master i jordmorfag fra 2016 og erfaring som jordmor ved Y sykehus og i Z kommune. Kandidaten som ble innstilt som nr. 2 var ferdig jordmor i 2004 og har master i jordmorfag fra 2017. Hun har arbeidet som jordmor ved forskjellige sykehusavdelinger og i førstelinjetjenesten i ulike kommuner. På søknadstidspunktet var hun tilknyttet et familiesenter som jordmor der.

A klaget saken inn for Diskrimineringsnemnda den 13. november 2019.

Etter vanlig saksforberedelse ble saken behandlet i nemndas møte 22. oktober 2020. Møtet ble avholdt som videokonferanse. I behandlingen deltok Jon Østensvig, Usman Ivar Shakar og Møyfrid Eggebø. Sekretariatet var representert ved Kristine Fleten Sandven, Monica Hox og Birthe Lill Christiansen. Simon Eika deltok som observatør.

### **Partenes anførsler**

#### A har i hovedsak anført:

B kommune har diskriminert henne med bakgrunn i alder.

Ut fra formelle krav til stillingen i utlysningsteksten, er det underlig at A ikke ble innkalt til intervju. Hun har lang ansiennitet og har ellers de kvalifikasjoner som etterspørres. Om hun også innehar de personlige egenskapene som kommunen ønsker, kunne en bare fått svar på gjennom et intervju.

A har videreutdanning som psykiatrisk sykepleier/psykisk helsearbeid og er derfor spesielt kvalifisert for arbeid med sårbare familier. Erfaringen med LARC har hun opparbeidet ved arbeid både i privatpraksis og ved X Universitetssykehus. Hun har ellers lang og bred erfaring i jordmorfaget.

Den som ble ansatt var den kandidaten som hadde klart minst jobberfaring. Det er derfor vanskelig å forstå at det ikke har skjedd diskriminering på grunn av alder ved denne ansettelsen.

Ved ansettelser i offentlig virksomhet skal den best kvalifiserte ansettes. Det gjelder også krav om forsvarlig saksbehandling og god forvaltningsskikk. Kvalifikasjonsprinsippet og de øvrige kravene er ikke fulgt ved denne ansettelsen.

Kommunen viser til at de tre kandidatene som ble innkalt utmerket seg ved at de hadde master, og det var dette som ble avgjørende. Master er imidlertid ikke nevnt i utlysningen som et kvalifikasjonskrav. Dessuten vil et ønske om mastergrad utelukke andre søkere enn de som har kort arbeidserfaring, fordi jordmorutdanningen først i 2013 fikk masterstatus. Dette er i seg selv aldersdiskriminerende.

Kandidaten som ble ansatt er etter kommunens mening spesielt kvalifisert idet hun jobber ved Y sykehus. At dette skulle være et krav eller en fordel fremgår heller ikke av utlysningsteksten, og synes uansett ubegrunnet.

Bare det at A har 29 års erfaring som jordmor, gjør at hun har bedre kompetanse enn en jordmor med 2 års erfaring. Kommunen brøt etter dette kvalifikasjonsprinsippet da A ikke ble innkalt til intervju.

B kommune har i hovedsak anført:

Kommunen har ikke diskriminert A på grunn av alder.

Helsetjenesten for barn og unge følger B kommunes ansettelsesreglement i alle ansettelsesprosesser i kommunen.

Alle søkerne til stillingen var kvalifisert i henhold til utlysningsteksten, siden de alle har offentlig godkjent jordmorutdanning. Tre kandidater utmerket seg imidlertid da de har ytterligere formell kompetanse i jordmorfaget i form av master. Dette var grunnen til at disse tre ble innkalt til intervju.

B kommune er uenig i at det var alderen til A som var årsaken til at hun ikke ble innkalt. Alder var aldri et tema i denne prosessen. Kommunen har retningslinjer som er tydelig på at diskriminering på grunn av kjønn, alder og etnisitet er uakseptabelt.

Dette dreide seg om et engasjement på ni måneder, og høy alder ville dermed uansett ikke kunne fått noen betydning. Tvert imot blir ansatte med høy alder og lang arbeidserfaring verdsatt, og B kommune ansatte nylig en helsesykepleier på 61 år.

Etter en samlet vurdering av utdanning, erfaring, referanseuttalelser og intervju mente et enstemmig ansettelsesutvalg at den søkeren som var best kvalifisert, skikket og personlig egnet for dette engasjementet, ble ansatt.

Når det gjelder klagers anførsel om brudd på kvalifikasjonsprinsippet, kan ikke B kommune se at dette var en del av den opprinnelige klagen. Kommunen har uansett forholdt seg til kvalifikasjonsprinsippet ved denne ansettelsen. Forvaltningsloven § 17 pålegger ikke arbeidsgiver å avholde intervju med alle kvalifiserte søkere.

Master var ikke et krav for ansettelse, men etter en helhetlig vurdering av søkerlisten ble dette et enstemmig ønske fra ansettelsesutvalget. En master i jordmorfag kan blant annet gi kommunen muligheter for å arbeide videre med forskning og styrke kunnskapsbasert praksis. At noen av søkerne har tilknytning til sykehuset har B kommune god erfaring med, da de i kommunal tjeneste til enhver tid besitter kunnskap fra føde/barsel. Begge disse punktene utgjør en saklig begrunnelse for hvorfor aktuelle søkere ble innkalt til intervju.

## Nemndas vurdering

Nemnda skal ta stilling til om B kommune brøt forbudet mot diskriminering på grunn av alder, ved å unnlate å innkalle A til intervju for stillingen som jordmor.

Arbeidsmiljøloven § 13-1 første ledd har følgende bestemmelse om forbud mot diskriminering:

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

Med direkte diskriminering menes at en person på grunn av alder blir behandlet dårligere enn andre blir, har blitt eller ville blitt i en tilsvarende situasjon. Med indirekte diskriminering menes enhver tilsynelatende bestemmelse, betingelse, praksis, handling eller unnlattelse som virker slik at en person stilles dårligere enn andre på grunn av alder.

Forbudet gjelder alle sider ved arbeidsforholdet, også utlysning av stilling og ansettelse. Loven har følgende bestemmelse om bevisbyrde i § 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.»* Med å sannsynliggjøre menes at arbeidsgiveren må bevise at det er større sannsynlighet for at arbeidstakeren ikke er diskriminert i strid med loven, enn at arbeidstakeren er diskriminert i strid med loven.

Ved at hun ikke ble innkalt til intervju, ble A i lovens forstand «behandlet dårligere». Det avgjørende spørsmålet i saken er om dette skyldes hennes alder.

Nemnda mener at det her er konkrete holdepunkter for – og dermed «grunn til å tro» - at det var alderen som var den avgjørende årsaken til at A ikke ble innkalt. Nemnda mener videre at kommunen ikke har klart å sannsynliggjøre at alder ikke var avgjørende for denne beslutningen. Nemndas bevisvurdering bygger i hovedsak på de følgende hovedpunktene:

A var 60 år, mens hun som fikk stillingen og de to andre som ble innkalt til intervju var langt yngre. Halvparten av søkerne var over 50 år, og ingen av disse ble innkalt. Dette kan som utgangspunkt tale for at kommunen har ønsket en yngre kandidat.

Videre hadde A utdanning og arbeidserfaring som oppfylte kvalifikasjonskravene. Hennes arbeidserfaring fremstår også som klart mer tungtveiende enn arbeidserfaringen til de som ble innkalt.

Kommunen har forklart at det ble avgjørende at man ønsket å ansette en

jordmor med mastergrad, noe som i utgangspunktet er underbygget ved at dette gjelder de tre som faktisk ble innkalt. Imidlertid fremgikk ikke et slikt krav av utlysningen, noe som er egnet til å svekke kommunens etterfølgende forklaring om dette. Det er for øvrig ikke godt underbygget at et slikt krav var nødvendig for denne midlertidige stillingen. Det kan derfor også stilles spørsmål ved om et krav om mastergrad for denne stillingen i seg selv er indirekte aldersdiskriminerende, ved at mastergraden først ble aktuell i 2013, noe som favoriserer yngre kandidater.

Kommunen har videre vist til at siden det dreide seg om et kortvarig engasjement, har det formodningen mot seg at høy alder skulle ha noen betydning ved rekrutteringen. Dette argumentet er imidlertid ikke forklart nærmere, og det er uklart for nemnda hvordan det skal forstås og hvilken betydning det i tilfelle har.

Videre er det vist til at hun som ble ansatt hadde nær tilknytning og kjennskap til Y sykehus. Etter nemndas syn er dette et forhold som sier noe om denne søkerens fortrinn, men som ikke er egnet til å forklare hvorfor A med sin utdanning og yrkeserfaring, ikke ble innkalt til intervju.

Nemnda tilføyer at kommunens tilsvar mest synes å forklare avgjørelsen om ansettelse av søkeren som faktisk ble ansatt, men i mindre grad på en overbevisende måte forklarer hvorfor A med sin utdanning og omfattende og relevante erfaring, ikke ble innkalt til intervju.

Nemndas samlede vurdering er at kommunen her ikke har sannsynliggjort at unnlattelsen av å innkalle A, ikke hadde sammenheng med hennes alder. Nemndas konklusjon er derfor at B kommune har handlet i strid med diskrimineringsforbudet i arbeidsmiljøloven § 13-1.

Nemnda understreker for ordens skyld at diskrimineringen bare gjelder avgjørelsen om å ikke innkalle til intervju. Hvorvidt personen som ble ansatt i stillingen var den best kvalifiserte blant søkerne, tar ikke nemnda stilling til.

Vedtaket er enstemmig.

Sak 19/393

**Diskrimineringsnemnda har fattet følgende vedtak:**

B kommune har diskriminert A på grunn av alder.

Jon Østensvig  
nemndleder

Usman Ivar Shakar

Møyfrid Eggebø

*Dokumentet er elektronisk godkjent og har derfor ingen signatur*