

## Likestillings- og diskrimineringsnemnda - LDN-2006-19

Instans	Likestillings- og diskrimineringsnemnda - vedtak.
Dato	2006-09-21
Doknr/publisert	LDN-2006-19
Stikkord	Likestillingsloven § 4 annet ledd og § 3.
Sammendrag	Spørsmål om graviditet var grunnen til forskjellsbehandling ved ansettelse av lærervikar, jf. likestillingsloven § 4 annet ledd og § 3.
Saksgang	Sak nr. 19/2006.
Parter	A1 og A2 (privatskoler) - B.
Forfatter	Aslak Syse, leder. Else Leona McClimans, nestleder. Selma Ilyas. Sissel Markhus. Torkjel Nesheim.

---

## Sakens bakgrunn

I stillingsannonse fra privatskole ble det søkt etter «Norsklærer/spansklærer» i videregående skole og ungdomsskole. Ønsket kompetanse var norsk og spansk. Annonsen sto på hjemmesiden til Aetat og gjaldt to vikariatet på deltid. Vikariatenes varighet var oppgitt fra 20. august 2005 til 20. juni 2006.

B søkte på vikariatet som norsklærer og ble innkalt til intervju.

Intervjuet ble gjennomført av D.

B har fullført bibelskole, grunnfag i Kristendom, Kroppsøving og Nordisk og mellomfag i Kristendom og Nordisk. Praktisk Pedagogisk Utdanning (PPU) ble fullført mai 2006. Hun har enda ikke mottatt vitnemål for PPU. Hennes arbeidserfaring består blant annet av lærerstillinger i perioden 2001-2005. Hun har også vært instruktør på musikkskole.

C ble tilsatt i vikariatet som norsklærer. Ifølge fremlagt søknad skulle hun begynne på masterstudier i nordiske språk og litteratur ved NTNU høsten 2005. Det var også lagt fram karakterutskrift for Praktisk Pedagogisk Utdanning, Nordisk mellomfag, Medievitenskap grunnfag og Engelsk med totalt 270 studiepoeng.

## Behandlingen hos Likestillingsombudet og Likestillings- og diskrimineringsombudet og videre saksgang

Ved brev 31. september 2005 ba B Likestillingsombudet vurdere om hun hadde blitt forskjellsbehandlet på grunn av graviditet da hun ikke fikk det søkte lærervikariatet.

Likestillings- og diskrimineringsombudet fortsatte behandlingen av saken da Likestillingsombudet ble nedlagt 31. desember 2005, jf. lov 10. juni 2005 nr. 40 om Likestillings- og diskrimineringsombudet og Likestillings- og diskrimineringsnemnda (diskrimineringsombudsloven) § 18.

Likestillings- og diskrimineringsombudet ga uttalelse i saken 19. april 2006. Ombudet mente at B ble forskjellsbehandlet i strid med likestillingsloven § 4 andre ledd, jf § 3 andre ledd nr. 2, ved ansettelse av lærervikar ved A1 og A2 privatskoler høsten 2005.

Ombudet trodde på Bs forklaring om at hun var tilbudt en stilling og at dette tilbudet ble trukket tilbake da skolen fikk høre at hun var gravid. Skolen hadde ikke klart å sannsynliggjøre at Bs graviditet likevel ikke ble tillagt vekt ved ansettelsen.

Ombudet la til grunn at både A1 og A2 var ansvarlig for den aktuelle ansettelsen.

I brev av 5. mai og 22. mai 2006 klaget privatskolene på ombudets uttalelse.

Likestillings- og diskrimineringsombudet fastholdt sin uttalelse i saken. Det ble blant annet vist til at selv om den som fikk jobben var bedre kvalifisert, kan ulovlig forskjellsbehandling skje på andre trinn i tilsettingsprosessen.

Ombudet oversendte saken til behandling i Likestillings- og diskrimineringsnemnda ved brev av 22. august 2006.

Saken ble behandlet i nemndas møte 21. september 2006 i Oslo. I behandlingen av saken deltok nemndas medlemmer Aslak Syse (leder), Else Leona McClimans (nestleder), Selma Ilyas, Sissel Markhus og Torkjel Nesheim.

Privatskolene møtte ved rektorene og advokatfullmektig Camilla Ødegaard Letnes. Nemndas sekretariat var representert ved Christel Kirkøen og Geir Helgeland.

## Partenes argumenter

Privatskolene benekter å ha brutt likestillingsloven og bestrider B sin framstilling av fakta i saken.

Det var nærmere 40 søkere til stillingen som norsklærer. Skolen gjennomførte to intervjurunder med ca. syv søkere til første intervju.

Rektor ved A1, D, bekrefter å ha hatt en telefonsamtale med B etter første intervjurunde. Han ville da tilby B å komme til andre intervjurunde. Meningen var at hun på det andre intervjuet skulle ha med seg attester og vitnemål.

Ifølge D, ga B i løpet av samtalen uttrykk for at hun ikke ville komme til annen gangs intervju fordi hun var gravid. D sa at graviditet ikke var til hinder for en eventuell ansettelse. Han benekter å ha gitt B noe jobbtillbud i telefonsamtalen eller at han skal ha nektet eller frarådet henne å komme til annen gangs intervju. Ifølge D var det B selv som fant ut at hun ikke ville komme til intervjuet på grunn av graviditeten.

D viser også til en telefonsamtale dagen etter, der B spurte hvorfor hun ikke ble innkalt til annen gangs intervju og samtidig påstod at han hadde sagt at hun ikke trengte å komme på grunn av graviditet. Ifølge D benektet han dette og presiserte at han ikke kunne avskrive henne på grunn av graviditet. Etter denne samtalen var det imidlertid ikke lenger aktuelt å innkalle B til annen intervjurunde.

A1 mener det har formodningen mot seg at lærere blir tilsatt over telefon uten dokumentasjon og referanser. Det vises også til at tilsettingen skjedde etter to intervjurunder.

Skolen har heller aldri tilsatt lærer uten fullført Praktisk Pedagogisk Utdanning (PPU). Dersom skolen hadde fått vite at B ikke hadde fullført PPU, ville hun ikke blitt innkalt til intervju.

Ifølge A1 var begrunnelsen for å ikke ansette B at en annen søker ble funnet bedre kvalifisert til stillingen. Manglende tilsetting av B hadde ikke noe med at hun var kvinne eller at hun var gravid.

A2 benekter å ha noe med saken å gjøre. De har ikke på noe tidspunkt vurdert å tilsette B. Det var feil ved utlysningen på Aetats hjemmeside. Det var bare A1 som utlyste ledig stilling.

B mener hun ble forskjellsbehandlet på grunn av opplysningene om graviditet, og at dette gjelder uavhengig av om hun var bedre eller dårligere kvalifisert enn den som ble tilsatt. Hun mener at skolens framstilling av samtalen mellom D og henne er feil.

Hun mener at skolen ga henne et muntlig tilbud om stilling som norsklærer. Tilbudet ble gitt 23. eller 24. august 2005, dagen etter at hun hadde vært på intervju.

Tilbudet var 40 % stilling ved ungdomsskolen og timer som skulle tilsvare 40 % stilling ved den videregående skolen. I den videregående skolen skulle hun undervise i språkdelen av norskfaget, litteraturdelen var dekket av en annen lærer.

Samtidig med tilbudet opplyste hun om at hun var gravid. Hun hevder at skolens representant reagerte på opplysningen ved å si at graviditeten endret situasjonen. Deretter trakk skolen tilbake tilbudet. Hun benekter at det var snakk om noe annen gangs intervju.

Hun viser til at skolens mer detaljerte framstilling av de faktiske forholdene kom først etter at ombudet hadde kommet med sin uttalelse, og at dette stiller spørsmål ved skolens troverdighet.

B mener at både A1 og A2 må holdes ansvarlig for den ulovlige forskjellsbehandlingen.

## Nemndas vurderinger

Likestillingsloven § 4 annet ledd lyder slik:

*Ved ansettelse, forfremmelse, oppsigelse eller permittering må det ikke gjøres forskjell på kvinner og menn i strid med § 3.*

I følge Ot.prp.nr.33 (1974-1975) s. 57 gjelder loven ethvert ansettelsesforhold, både kortvarige og langvarige. Loven omfatter således tilsetting i vikariater.

Hvilke former for forskjellsbehandling som er forbudt reguleres i likestillingsloven § 3 første til tredje 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,*
- 2. setter en kvinne i en dårligere stilling enn hun ellers ville ha vært på grunn av graviditet eller fødsel, eller setter en kvinne eller en mann i en dårligere stilling enn vedkommende ellers ville ha vært på grunn av utnyttelse av permisjonsrettigheter som er forbeholdt det ene kjønn.*

*Med indirekte forskjellsbehandling menes enhver tilsynelatende kjønnsnøytral handling som faktisk virker slik at det ene kjønn stilles dårligere enn det annet.*

Forskjellsbehandling på grunn av graviditeten og fødselen og en kvinnes lovbestemte rett til fødselspermisjon tre uker før fødselen og de første seks uker etter fødselen regnes som direkte diskriminering.

Forskjellsbehandling på grunn av fødselspermisjon av lengre varighet regnes som indirekte diskriminering. Denne inndelingen er også understreket i lovens forarbeider i Ot.prp.nr.77 (2000-2001) s. 36 og 111.

I forarbeidene til § 3 er det presisert at det ikke er nødvendig at sammenligningspersonen er en mann. Se Ot.prp.nr.77 (2000-2001) s. 29 og 30 der det uttales:

*For det andre er det klart at det kan sammenlignes kvinner imellom. Det avgjørende kriterium er om den forfordelte kvinnen er kommet i en dårligere stilling fordi hun er i en stilling som er typisk for kvinner eller som i liten grad omfatter menn. Det finnes flere eksempler på at gravide eller kvinner i fødselspermisjon har blitt forbigått av andre kvinner ved ansettelser og har fått medhold i at det har skjedd forskjellsbehandling i strid med loven.*

Spørsmålet blir således om en gravid søker er blitt stilt i en dårligere stilling enn andre søkere på grunn av graviditeten. Formulert på en annen måte: Er graviditet og fødselspermisjon vektlagt til den gravide sin ugunst i forbindelse med tilsetningen? Dersom det svares bekreftende på dette spørsmålet, rammes forholdet av likestillingsloven § 3 første til tredje ledd.

Nemnda vil som utgangspunkt presisere at vernet mot forskjellsbehandling på grunn av graviditet skal tolkes strengt. Forbudet mot graviditetsdiskriminering gjelder alle deler av tilsetningsprosessen, ikke bare det endelige valget av hvem som skal tilsettes. Dette gjelder uten hensyn til om vedkommende ville blitt tilsatt i stillingen. Likestillingshensyn tilsier at vernet mot graviditetsdiskriminering er særlig strengt innen arbeidslivet, da forskjellsbehandling på disse områdene kan true viktige rettigheter for kvinner.

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 i tilsetningsprosessen. 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.

I den videre vurderingen har nemnda delt seg i et flertall og et mindretall.

Flertallet, Syse, Ilyas, Markhus og Nesheim, mener skolene ikke har handlet i strid med likestillingsloven. Flertallet finner det ikke sannsynliggjort omstendigheter som gir grunn til å tro at arbeidsgiver vektla B sin graviditet som et negativt moment i tilsetningsprosessen.

Partene er uenig om hva som ble sagt i telefonsamtaler mellom B og D.

Påstand står mot påstand når det gjelder samtalenes innhold. Bs forklaring om hva som ble sagt er ikke mer sannsynlig enn skolens forklaring. Det er ikke sannsynliggjort at samtalen gir en presumsjon for at graviditet ble vektlagt i tilsetningsprosessen. Samtalenes innhold kan derfor ikke anses å være en slik omstendighet som snur bevisbyrden etter likestillingsloven § 16.

Flertallet viser også til at Bs forklaring svekkes av hennes ufullstendige opplysninger i forbindelse med søknaden. B har lagt fram CV med Praktisk Pedagogisk Utdanning (PPU) med 60 studiepoeng i perioden 2004-2005. Denne vesentlige delen av lærerkompetansen ble ikke fullført før i mai 2006, og altså etter både søknads- og tilsetningstidspunktet. I tillegg vises det til at det har formodningen mot seg at B fikk tilbud om jobb allerede etter første gangs intervju, slik hun har opplyst. Tilsetningsprosessen var lagt opp slik at det skulle gjennomføres et annen gangs intervju med flere aktuelle søkere, herunder med den som senere ble tilsatt i stillingen. Ved annen gangs intervjuet skulle de innkalte søkerne legge frem vitnemål, attester og referanser, noe også B ble informert om. Flertallet bemerker også at selv om skolen på et sent tidspunkt har presisert hva som ble sagt i samtalen, ble Bs fremstilling sterkt imøtegått allerede ved brev 7. september 2005 fra D til Bs advokat. At skolen brukte tid på å kommentere den organisasjonsmessige oppbygningen, skyldes iallfall delvis at B påstod at hun hadde fått jobbtilbud ved begge skolene og således involverte begge skolene i saken.

Flertallet kan ikke se at det foreligger andre relevante omstendigheter som kan velte bevisbyrden over på arbeidsgiver. Det er heller ikke sannsynliggjort at B var like godt eller bedre kvalifisert enn den som ble tilsatt i vikariatet. B manglet på tilsetningstidspunktet PPU. Siden skolen hadde søkere med fullført PPU, var det

uansett ikke tillatt å tilsette B i vikariatet. Dette følger av friskolelova § 4-2 og forskrift til opplæringslova kapittel 14.

Mindretallet, Else Leona McClimans, vil understreke at selv om B ikke ville fått den utlyste stillingen på grunn av hennes manglende PPU, jf. opplæringslova § 10-1 med forskrifter, vil diskrimineringsforbudet etter likestillingsloven gjelde på alle stadier i en tilsettingsprosess, jf. vedtak fra Klagenemnd for likestilling 28.1.2000 (LKN 2000-2).

Spørsmålet i saken er om B er blitt stilt i en dårligere stilling enn andre søkere i løpet av tilsettingsprosessen på grunn av opplysningene om graviditeten ved at hun ble fratatt mulighet til å stille til annen gangs intervju.

Det er ikke omtvistet at rektor D ringte B etter første gangs intervju for å innkalle henne til annen gangs intervju. Imidlertid hevder B at hun aldri fikk tilbud om å komme på annen gangs intervju, ettersom hun tidlig i samtalen valgte å fortelle at hun var gravid. Det var på det tidspunkt ingen andre nye forhold som kunne tilsi at hun ikke lenger skulle være ønsket på annen gangs intervjuet.

Selv om det for nemnda har foreligget en ubalanse i saksfremstillingen, fordi kun den ene parten møtte for nemnda, og saken baseres på telefonsamtaler hvor ord står mot ord, finner mindretallet det sannsynlig ut ifra de opplysningene som ble gitt for nemnda at B ikke ble innkalt til annen gangs intervju fordi hun opplyste at hun var gravid. Det er påfallende at D ikke husker sin reaksjon på Bs informasjon om hennes graviditet, ettersom han husker de fleste andre aspekter ved samtalen. D mener at han i den første samtalen uttrykkelig ba henne om å komme på annen gangs intervju, og at dette tilbudet ville opprettholdes. Imidlertid fikk B ikke dette tilbudet noen dager senere, da hun ringte for å spørre om graviditeten var ble vektlagt. D bekreftet for nemnda at han på dette tidspunkt ikke lenger ønsket henne til annen gangs intervju.

Det svekker skolens troverdighet i forhold til spørsmålet om B ble innkalt til annen gangs intervju at skolens mer detaljerte fremstilling av de faktiske forholdene kom først etter at ombudet hadde kommet med sin uttalelse. Skolen brukte de første tre månedene av denne saken til å kommentere den organisasjonsmessige oppbyggingen av de ulike skolene, og bidro derved ikke selv til en rask oppklaring ved å imøtegå de faktiske påstandene reist av klager.

Basert på en helhetsvurdering, med spesielt vekt på ovenstående forhold finner mindretallet det sannsynlig at B ble stilt i en dårligere stilling enn andre søkere på grunn av sin opplysning om graviditeten. At B ikke ble innkalt til intervju var en handling i strid med likestillingsloven § 3.

Vedtaket er avsagt under dissens (4-1).

\*\*\*

Vedtaket er et endelig forvaltningsvedtak som ikke kan overprøves gjennom forvaltningsklage. Etter lov om Likestillings- og diskrimineringsombudet og Likestillings- og diskrimineringsnemnda (diskrimineringsombudsloven) § 12 om overprøving av nemndas vedtak, kan vedtaket bringes inn for domstolene til full prøving av saken. Søksmål til overprøving av nemndas vedtak må reises innen tre måneder etter at underretning om vedtaket er mottatt. Søksmål om gyldigheten av nemndas vedtak rettes mot staten ved nemnda.

## **SAK 19/2006**

### **Likestillings- og diskrimineringsnemnda har fattet slikt vedtak:**

A1 og A2 handlet ikke i strid med likestillingsloven § 4 andre ledd, jf. § 3, i tilsettingsprosessen vedrørende stilling som lærervikar.