

Likestillings- og diskrimineringsnemnda - LDN-2013-28

Instans	Likestillings- og diskrimineringsnemnda - uttalelse
Dato	2014-02-14
Doknr/publisert	LDN-2013-28
Stikkord	Likestillingsloven § 3 jf. § 4.
Sammendrag	Klage over Likestillings- og diskrimineringsombudets uttalelse av 3. juli 2013. Spørsmålet i saken er om et sykehusapotek handlet i strid med likestillingsloven § 3 jf. § 4 (lov nr. 45/1978) i forbindelse med tilsetning av farmasøyt. Nemnda konkluderte med at forholdet ikke var i strid med loven.
Saksgang	Sak nr. 28/2013
Parter	A - Sykehusapotek B.
Forfatter	Ivar Danielsen (møteleder), Britt Elin Strand, Ellen Katrine Hætta, Nafisa Ahmad, Vibeke Blaker Strand.

Sakens faktiske forhold

Sykehusapoteket X er en enhet under Sykehusapotek B HF. Sykehusapotek B er et selvstendig foretak i Helse Y. Til forskjell fra kommersielle apotek har Sykehusapotek B fire forretningsområder: publikum, sykehusekspedisjon, produksjon og rådgivning. Målgruppa for publikumsavdelinger er pasienter klare for utskriving fra sykehuset. I sykehusekspedisjonen formidles legemidler til primærkunden ved sykehusene på Z. I produksjon produseres legemidler som ikke kan kjøpes i standardformat fra grossist, for eksempel kreftmedisin og legemiddel for barn. De rådgivende farmasøytene gir råd om legemiddel til sykehusavdelingen og i kommunene, for eksempel sykehjem.

Yrket farmasøyt har blitt delt opp i to ulike beskyttede titler: provisorfarmasøyt (mastergrad i farmasi) og reseptarfarmasøyt (bachelorgrad i farmasi). For å kunne arbeide som farmasøyt i Norge må man ha norsk autorisasjon eller lisens. Studenter kan få midlertidig autorisasjon. Det er Statens Autorisasjonskontor for helsepersonell som gir autorisasjonen.

Sykehusapoteka lyste ut en fast stilling som farmasøyt med søknadsfrist 30. august 2012. Utlysningsteksten lyder som følger:

«Arbeidsoppgåver:

- *Arbeidsoppgåvene vil rullere mellom fleire avdelingar*

Personlege eigenskaper:

- *Vi søker ein utadventd og strukturert medarbeider som trivast med høgt arbeidstempo, er fleksibel og nøyaktig, er initiativrik og sjølvstendig og som bidrar til eit godt arbeidsmiljø. Personlege eigenskaper vil bli vektlagt. Medarbeidarar i Sykehusapotek B er ansvarlege, handlekraftige, endringsvillige, kommuniserande, inspirerande og heilskapstenkjande.*

Utdanningsnivå:

- *Høgskole/Universitet, diplom-/bachelorgrad».*

Det var to søkere til stillinga, og begge ble innkalt til intervju.

C (født i 1961) hadde følgende utdanning og arbeidserfaring:

Utdanning:

- 2007-2012: Integrert mastergradsprogram i farmasi
- 01.2005-06.2005: Helse pedagogikk
- 01.2004-06.2005: Videreutdanning i aldring og eldreomsorg
- 08.1999-06.2001: Videreutdanning i helse- og sosialadministrasjon deltid
- 11.1989-11-1989: Offentlig godkjenning som sykepleier bachelor grad i Norge
- 05.1979-05.1983: Bachelor of Science, Nursing & Midwifery - sykepleie

Arbeidserfaring:

- 01.2012-06.2012: Ekstrahjelp/midlertidig autorisert farmasøyt, Apotek
- 07.2011-08.2011: Sommer/ferievikar i Sykehusapotek B Helse X
- 07.2009-08.2011: Sommer/ferievikar i Sykehusapotek B Helse X
- 08.2002-07.2007: Avdelingssykepleier i kommune
- 04.1996-07.2002: Sykepleier ved Sentralsykehuset (Helse X)
- 07.1995-03.1996: Hjemmesykepleien i kommune
- 06.1988-06.1995: Sykepleier ved Sentralsykehuset
- 05.1987-05.1988: Offentlig godkjent sykepleier
- 05.1985-05.1986: Offentlig godkjent sykepleier
- 04.1983-04.1985: Offentlig godkjent sykepleier

A (født 1986) hadde følgende utdanning og arbeidserfaring på:

Utdanning:

- 2005-2010: Master i farmasi

Arbeidserfaring:

- 04.2012-: Undervisning/sensor Høgskule
- 03.2012-: Provisorfarmasøyt, Apotek 1 X
- 10.2010-: Foreleser universitet (underviser studenter en uke hver høst i farmakoterapi)
- 10.2010-03.2012: Provisorfarmasøyt, Apotek, informasjonsfarmasøyt
- 08.2010-10.2010: Provisorfarmasøyt, Apotek
- 06.2006-01.2010: Ferievikar, sykehusapoteket i X (jobbet som teknikervikar gjennom hele studietida)

A var på jobbintervju fredag 31. august 2012, og hun var på dette tidspunktet høygravid. Tilstede under jobbintervjuet var en apoteker, personalsjefen og en farmasøyt tilsatt på sykehusapoteket.

C ble innstilt som nr. en, A som nr. to. C fikk tilbud om jobben fredag 31. august 2012.

I innstillingsrapporten står det følgende om C:

«Notat sluttvurdering - aktuell, Kandidaten innstillast som nr 1. Ferdig utdanna provisor farmasøyt juni 2012, og har 21 år med arbeidserfaring innan helsesektoren. Ho er kjent i Sjukehusapoteket i X gjennom sommarjobb og praksisopphald som farmasistudent. Er utdanna sjukepleiar samt fagutdanning innen rettleiing og pedagogikk som er nyttig kompetanse i fleire avdelingar, spesielt rågjevingstenesta, og i høve samhandlingsreforma m.m. Er godt kjend med våre kunder og deira behov for legemiddel og farmasøytiske tenester gjennom tidlegare arbeid i sjukehus og kommune. Ad personlege egenskapar så vurderast kandidaten å tilfredstille krav. Ho uttrykker forståing for våre strategiar for arbeidsmiljø og samarbeid, og i det ligg det viktighet av samanheng mellom innhald i våre medarbeidarkrav og den ansatte sitt eige ansvar, ikkje berre leder sitt ansvar. Framstår som å ha stor arbeidskapasitet, fleksibel og initiativrik. Referansen støttar inntrykk frå intervjuet og søknadsdokument.»

Denne vurderingen ble loggført 3. september 2012.

I den samme innstillingsrapporten står følgende om A:

«Sluttvurdering, gjennomført - uaktuell. Utdanna som provisorfarmasøyt i juni 2010. Arbeidserfaring i ulike apotek sidan avslutta utdanning (ca 2 år), i tillegg jobba som ferievikar under utdanning og hatt nokre dager med undervisning ved høgskule. Kandidaten vert innstilt som nr 2. Søkjar er kjend for oss frå før gjennom å vore ferievikar. Søkjar har mykje mindre og smalere arbeidserfaring, også med våre kundar enn søkjar nr 1. Søkjar opplyser å ha stor arbeidskapasitet. Ad personlege egenskapar viser ikkje kandidaten same forståing for våre strategiar for arbeidsmiljø og samarbeid som kandidat nr 1. Referansen støttar inntrykk frå intervju og søknadsdokument.»

Denne vurderingen ble loggført 11. september 2012, etter at A hadde bedt om innsyn.

Behandlingen hos Likestillings- og diskrimineringsombudet og videre saksgang

A klaget inn Sykehusapotek B til ombudet i brev datert 15. oktober 2012.

I uttalelse av 3. juli 2013 konkluderte ombudet med at Sykehusapotek B ikke handlet i strid med likestillingsloven § 3 jf. § 4 ved å innstille A som nr. to til stillingen som farmasøyt.

A klaget på ombudets uttalelse i brev datert 27. juli 2013. Ombudet vurderte uttalelsen på nytt, men fastholdt sin konklusjon. Klagen ble oversendt nemnda i brev datert 30. juli 2013.

Saken ble behandlet i nemndas møte 22. januar 2014. I behandlingen deltok nemndas medlemmer Ivar Danielsen (møteleder), Britt Elin Strand, Ellen Katrine Hætta, Nafisa Ahmad og Vibeke Blaker Strand. A deltok ikke. Fra Sykehusapotek B deltok HR- og organisasjonssjef. Som observatør fra ombudet møtte Helene Jesnes. Nemndas sekretariat var representert ved Ingeborg Aas og Else Anette Grannes.

Partenes argumenter

A har i hovedsak anført:

Hun ble diskriminert på grunn av graviditet i forbindelse med tilsetning av farmasøyt ved Sykehusapotek B.

Hun var bedre kvalifisert til stillingen enn vedkommende som fikk jobbtilbudet, da hun blant annet hadde to år mer erfaring som apotekfarmasøyt. To års erfaring som farmasøyt må vektlegges tyngre enn annen erfaring når den andre søkeren er nyutdannet og ikke har arbeidserfaring som utdannet farmasøyt.

Det er et kvalifikasjonskrav for stillingen at man må ha autorisasjon som farmasøyt. Ut ifra kravet må også arbeidserfaring som farmasøyt vurderes som relevant praksis. Det framgår ikke av stillingsannonsen om at annen arbeidserfaring vil bli vektlagt. I denne tilsetningen er utdanning og praksis som sykepleier vektlagt mer enn praksis som farmasøyt. De to helseprofesjonene kan ikke sammenlignes, og arbeidserfaringene kan ikke sidestilles. Det er skuffende at sykehusapoteket verdsetter arbeidserfaring som sykepleier høyere enn arbeidserfaring som farmasøyt i en stilling der kompetansekravet er farmasøyt. Til sammenligning ville ikke en nyutdannet lege med mange års erfaring som sykepleier gå forbi en lege med to års arbeidserfaring som autorisert lege.

På søknadstidspunktet hadde hun også flere og totalt lengre arbeidsforhold hos Sykehusapoteka i X enn innstilte nr. en. Hun hadde sommerjobb hos apoteket i fem-seks uker hver sommer fra 2006 til 2009, i tillegg til to uker i jula 2009. I 2009 var hun tilsatt med midlertidig autorisasjon som farmasøyt. Søkeren som ble tilsatt hadde bare hatt jobb ved sykehusapoteket sommeren 2009 og 2011, og da uten midlertidig autorisasjon. Det vil si at hun hadde hatt færre og kortere arbeidsforhold med mindre ansvar. Det blir ikke riktig av apoteket å argumentere med at hun hadde mindre arbeidserfaring med kundene til apoteket enn kandidaten som ble innstilt som nr. én.

Under intervjuet var hun gravid i uke 37, og hun var åpen om at hun ikke kunne begynne i stillingen før etter permisjon. Det var en god og profesjonell tone under hele intervjuet.

Overraskelsen ble stor da hun leste hvordan apoteket hadde framstilt henne i innstillingsdokumentet. Hun har hatt fem arbeidsforhold hos sykehusapoteka som farmasistudent, og har aldri fått inntrykk av at overordnede eller kollegaer har ment at hun ikke har forståelse for samarbeid eller hvordan hun skal forholde seg til kollegaer.

I innstillingsdokumentet står det at *«referansen støtter at kandidaten ikke har same forståing for våre strategiar for arbeidsmiljø og samarbeid som kandidat 1»*. Referansen stiller seg spørrende til dette. Referansen avkrefter påstanden, og viser til at hun i samtalen la vekt på at A har gode sosiale egenskaper, samarbeider godt med kollegaer og har stor faglig dyktighet.

Det vises videre til at hun vinter/vår 2012/2013 fikk tilbud fra Sykehusapoteket i Æ om jobb på bakgrunn av anbefalinger fra Sykehusapoteket i X, som var kjent med at hun søkte etter arbeid på Z. I studietiden fikk hun tilbud om fast stilling ved Sykehusapoteket i X da hun ble ferdig med utdanningen. Hun måtte da takke nei til stillingen fordi hun på det tidspunktet bodde i Ø. Disse forholdene tyder på at sykehusapoteket har vært fornøyd med hennes evne til samarbeid og forståelse for arbeidsmiljøstrategier, og det er vanskelig å se andre reelle årsaker til at dette plutselig har endret seg. Forholdet og samarbeidet med de andre tilsatte og kundene på sjukehusapoteket var bra, noe som også har vært tilbakemeldingen fra kollegaene.

Tilsettingsprosessen var uryddig og lite profesjonell. Hun sendte inn søknaden 30. august 2012 gjennom webcruiter, og dagen etter ble hun innkalt til et intervju.

Sykehusapotek B har i hovedsak anført:

Det avvises at det ble lagt vekt på As graviditet da hun ble innstilt som nr. to til stillingen som farmasøyt. A fikk ikke stillingen fordi hun ble ansett som mindre kvalifisert enn den andre søkeren. Dette var basert på en helhetsvurdering av utdanning, arbeidserfaring, personlige egenskaper og referanser.

A ble innstilt som nr. to og ville ha fått tilbud om stillingen dersom kandidat nr. en hadde takket nei. A ble oppmuntret til å søke en annen stilling ved Sykehusapotek B, noe som gir en indikasjon på at det ikke ble lagt vekt på at hun var gravid.

Graviditeten hadde ingen betydning for tilsetningen. Kvalifikasjonsprinsippet er nedfelt i både tariffavtaler og i personalhåndboken. Dersom A hadde blitt vurdert som den beste kandidaten etter en totalvurdering, ville den andre søkeren blitt tilbudt et vikariat i hennes permisjon.

Lov om apotek § 4-4 (lov nr. 39/2000) regulerer hvem som kan utøve visse arbeidsoppgaver i apotek. Dette er årsaken til at Sykehusapotek B har satt krav om autorisasjon i annonsen. Sykehusapoteket er ikke enig med A i at det å vurdere annen relevant arbeidserfaring enn fra apotek, er i strid med annonsen. Den tilsatte kandidaten er utdannet Master i Farmasi fra Universitetet i Tromsø. Sykehusapoteket har med tilsetningen sikret oppfylging av loven.

Det stemmer at A har om lag et år lengre arbeidserfaring enn kandidaten som ble tilsatt. Begge kandidatene er kjente for Sykehusapoteka gjennom vikariat i studietiden. A har smalere og mindre erfaring totalt sett enn hun som ble innstilt som nr. en. Kandidat nr. en ble vurdert som best kvalifisert til stillingen. Hun har 21 års erfaring fra helsesektoren, nærmere bestemt kommune og sykehus, som er virksomhetens kunder. Norge er et land som vektlegger livslang læring, både politisk, i samarbeid mellom partene i arbeidslivet, og i lovverket. Det ville ikke vært god kompetansevurdering å se bort fra 21 års relevant arbeidserfaring og all utdanning til kandidat nr. en.

I annonsen står det at arbeidsoppgavene vil rullere mellom flere avdelinger. Farmasøytene trenger derfor bred kompetanse innen helhetlig pasientbehandling. De leverer medisiner både til sykehus og til kommuner. Kandidaten som ble innstilt som nr. én, med mangeårig erfaring fra både sykehus og kommune, har god og viktig kunnskap om de behov kundene har, og kan på den måten yte god og forbedret service. Det betyr ikke at arbeidserfaring som sykepleier blir verdsatt høyere enn arbeidserfaring som farmasøyt.

I utlysningsteksten er det stilt krav til personlige egenskaper. Disse kravene var tema både i intervju og da det ble innhentet referanse. Aviste ikke samme forståelse for apotekets strategier, arbeidsmiljø og samarbeid som kandidat nr. en gjorde. Referanseintervjuet støttet inntrykket fra søknad og intervju. Referansen ble ikke spurt om å sammenligne kandidatene. Referanselogger sier som følger: « (...) først kollega til kandidat, så leder. Bekreftar inntrykket fra intervjuet og erfaringar med kandidatane frå sommerjobbar. Anbefaler kandidaten.»

Når det gjelder støtteerklæringen som A har hentet fra referansen, beror den på en misforståelse. Ut i fra støtteskrivet virker det som at referansen tror apoteket har lagt til grunn at referansen sammenlignet de to kandidatene. Det er ikke tilfelle. Det å få en positiv referanse gjør ikke automatisk at en får tilbud om jobb. Andre kandidater kan også få gode referanser, og rangering vil alltid være basert på en helhetlig vurdering.

Når det gjelder utforming av annonsene, vises det til at en fulltekstannonse på hjemmesiden ofte er mer utdypende og presiserer krav i henvisningsannonsen. Utdypende informasjon gitt i fulltekstannonsen på Sykehusapotek B sin hjemmeside påvirker ikke vurderingen av kandidatene.

Alle intervjuene for stillingen som farmasøyt ble holdt på samme dag. Til stede under intervjuene var en apoteker, farmasøyt og personalsjef. Det ble tatt håndskrevne notater. Kandidatens autorisasjon hadde blitt sjekket før intervjuene, mens referanser ble sjekket samme ettermiddag. Det var de som intervjuet kandidatene som tok ble beslutningen om hvem som skulle innstilles.

På grunn av at det var den siste dagen i måneden, og det er vanlig med oppsigelsesfrist regnet fra den første dag i hver måned, ble C tilbudt stillingen samme dag som intervjuet. Dersom virksomheten hadde ventet, ville man risikere å måtte vente en hel måned ekstra før farmasøyten kunne begynne i den nye stillingen.

Loggføringen av innstillingen skjer i det elektroniske rekruteringsportalen webcruiter. Dette er et tungvint system for de som ikke er vant til å bruke systemet, noe hverken apoteker, farmasøyt eller personalsjefen var. Rutinene er at loggføring skal skje med en gang, noe som ikke ble gjort i dette tilfelle. Det er uheldig at loggføring skjer etter at tilbud om ansettelse blir gitt, men hadde uansett ikke endret den loggførte innstillingen. Virksomheten jobber kontinuerlig med loggføringsrutinene.

Setningen «*sluttvurdering gjennomført, uaktuell*» i innstillingsdokumentet var en feil. Dette har uansett ikke påvirket vurderingen eller resultatet. Det går fram av loggtekst og innstillingen at A var innstilt som nr. to, og ville fått stillingen dersom kandidat én takket nei. A ble behandlet som aktuell, selv om loggføringen teknisk var feil.

Avslutningsvis bemerkes det at virksomheten er opptatt av å tilsette den kandidaten som ut fra et helhetsperspektiv har best kompetanse, uavhengig av alder, seksuell orientering, religion, geografisk opphav, svangerskap osv. Dette vises i tall fra SSB og i rekrutteringen.

Nemndas vurderinger

Spørsmålet for nemnda er om Sykehusapotek B handlet i strid med likestillingsloven § 3 jf. § 4 i forbindelse med tilsetning av farmasøyt.

Likestillings- og diskrimineringsnemnda har kompetanse til å føre tilsyn med og medvirke til gjennomføringen av likestillingsloven, jf. lov om Likestillings- og diskrimineringsombudet og Likestillings- og diskrimineringsnemnda § 1 andre ledd nr. 1 (diskrimineringsombudsloven nr. 40/2005).

Vedtak om ansettelse i et helseforetak er enkeltvedtak etter forvaltningsloven § 2. 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 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.

Den 1. januar 2014 trådte en ny likestillingslov i kraft (lov nr. 59/2013). Hovedregelen om forbud mot diskriminering på grunn av kjønn følger her av § 5. Bestemmelsen viderefører gjeldende rett og erstatter tidligere likestillingslov § 3, jf. Prop. 88 L (2012-2013) side 168. Etter den nye likestillingsloven følger diskrimineringsforbudet i arbeidsforhold av § 17, som også viderefører gjeldende rett og erstatter tidligere likestillingslov § 4 første og andre ledd, jf. § 3, jf. Prop. 88 L (2012-2013) side 172.

På grunn av at saken gjelder et forhold fra 2012, er det likestillingsloven av 9. juni 1978 nr. 45 som må legges til grunn for nemndas vurdering.

Hovedregelen om forbud mot diskriminering følger av likestillingsloven § 3. Likestillingsloven § 3 første til tredje ledd lyder:

«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 mor eller far. Tilsvarende skal spørsmål om graviditet, adopsjon eller familieplanlegging i ansettelsesprosessen, uavhengig av søkerens kjønn, regnes som direkte forskjellsbehandling.*

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 graviditet og fødsel, og en kvinnes lovbestemte rett til fødselspermisjon tre uker før fødselen og de første seks uker etter en fødsel, regnes som direkte diskriminering. Forskjellsbehandling på grunn av fødselspermisjon av lengre varighet behandles som et spørsmål om 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, jf. Ot.prp.nr.77 (2000-2001) side 29-30:

«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.»

Vernet mot forskjellsbehandling på grunn av graviditet skal tolkes strengt. Forbudet mot graviditetsdiskriminering gjelder alle deler av tilsettingsprosessen, 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, jf. Ot.prp.nr.77 (2000-2001) s. 111.

Forbudet mot diskriminering i forbindelse med ansettelse, er presisert i likestillingsloven § 4:

«Såframt det ikke finnes en åpenbar grunn for det, må en stilling ikke lyses ledig for bare det ene kjønn. Utlysningen må heller ikke gi inntrykk av at arbeidsgiveren forventer eller foretrekker det ene kjønn til stillingen.

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

I ansettelsesprosessen, herunder under intervju, må ikke arbeidsgiver be om at søker, uavhengig av kjønn, skal gi opplysninger om graviditet, adopsjon eller familieplanlegging. Arbeidsgiver må heller ikke iverksette tiltak for å innhente slike opplysninger på annen måte.

Arbeidssøker som ikke har fått en utlyst stilling, kan kreve at arbeidsgiveren skriftlig opplyser hvilken utdanning, praksis og andre klart konstaterbare kvalifikasjoner for arbeidet den ansatte av det annet kjønn har.»

Likestillingsloven § 16 første ledd bestemmer følgende om bevisbyrden:

«Hvis det foreligger omstendigheter som gir grunn til å tro at det har funnet sted direkte eller indirekte forskjellsbehandling i strid med bestemmelser i denne loven, skal det legges til grunn at slik forskjellsbehandling har funnet sted, hvis ikke den ansvarlige sannsynliggjør at slik forskjellsbehandling likevel ikke har funnet sted.»

Det er i utgangspunktet klager (A) som har bevisføringsrisikoen. Nemnda har i en rekke saker vurdert om bevisbyrden har gått over på innklagede, i første rekke arbeidsgiver. I denne sammenheng vurderer nemnda om fakta i saken har gitt grunn til å tro at arbeidsgiver har vektlagt kvinnens graviditet eller fødselspermisjon i forbindelse med ansettelsen. I så fall har bevisbyrden gått over på arbeidsgiver. Vernet mot forskjellsbehandling på grunn av graviditet skal tolkes strengt.

A har anført at hun var bedre kvalifisert til stillingen enn vedkommende som fikk jobbtilbudet, at vurderingen av henne i innstillingsrapporten ikke er riktig og at tilsettingsprosessen var uryddig.

Etter nemndas vurdering er det ikke noe i tilsettingsprosessen som gir grunn til å tro at A ble stilt i en dårligere stilling på grunn av sin graviditet. Nemnda har i denne sammenheng lagt vekt på den brede kompetansen til søkeren som ble innstilt som nummer en, en kompetanse som vil være særlig attraktiv i et sykehusapotek med rullerende arbeidsoppgaver. Innklagedes handlemåte i forbindelse med ansettelsen trekker i samme retning: Sykehusapotek B innkalte A til intervju, ringte hennes referanser og innstilte henne som nr. to til stillingen. Dersom hun som ble innstilt som nr. en hadde takket nei til stillingen, ville A fått tilbudet. At loggføringen av innstillingsrapporten i webcruiter skjedde i ettertid, ses på som uheldig, men gir ikke grunn til å tro at As graviditet har vært av betydning i ansettelsen.

Nemnda har på denne bakgrunn kommet til at Sykehusapotek B ikke har handlet i strid med forbudet mot diskriminering på grunn av graviditet overfor A.

As klage har ikke ført frem.

Vedtaket er enstemmig.

Sak 28/2013 - Likestillings- og diskrimineringsnemnda har gitt følgende uttalelse:

Sykehusapotek B har ikke handlet i strid med forbudet mot diskriminering på grunn av graviditet overfor A i forbindelse med tilsetting av farmasøyt, jf. likestillingsloven § 3 jf. § 4 (lov nr. 45/1978).