

## Likestillings- og diskrimineringsnemnda - LDN-2014-23

Instans	Likestillings- og diskrimineringsnemnda - uttalelse
Dato	2014-09-08
Doknr/publisert	LDN-2014-23
Stikkord	Klage over Likestillings- og diskrimineringsombudets (heretter ombudet) uttalelse av 4. november 2013.
Sammendrag	Spørsmålet er om X kommune har handlet i strid med likestillingsloven § 3 (lov nr. 45/1978) i forbindelse med ansettelse i lærerstillinger i 2012. Nemnda konkluderte med at forholdet ikke var i strid med loven.
Saksgang	Sak nr. 23/2014
Parter	X kommune - A
Forfatter	Ivar Danielsen (møteleder), Britt Elin Strand, Susann Funderud Skogvang, Usman Ivar Shakar, Astrid Merethe Svele.

---

## Sakens faktiske forhold

X kommune utlyste lærerstillinger i kommunen for skoleåret 2012-2013.

I stillingsutlysningen med søknadsfrist 8. mars 2012, heter det blant annet at:

*«Det vil fra 01.08.2012 være ledige lærerstillinger både på barne- og ungdomstrinnet. Pr. utlysningsdato har vi ikke full oversikt over behov, men det vil bli ledige stillinger både på barne- og ungdomstrinnet.*

*Kommunen vil prioritere søkere med allmenlærerutdanning og har spesielt behov for kompetanse i basisfagene norsk og engelsk samt spesialpedagogikk.*

[ ... ]

*Tilsetting skjer på grunnlag av utdanning og praksis og etter vurdering av personlig egnethet. Menn oppfordres til å søke, da vi tilstreber en mest mulig lik fordeling mellom kjønn.»*

Det er rektor som har myndighet til å ansette vikarer på skolen. Ved ansettelse i faste stillinger består ansettelsesutvalget av rektor, skolesjef og hovedtillitsvalgt.

A søkte stillingene, men ble ikke ansatt. Det var til sammen 103 søkere. Ved Y skole ble B ansatt i 100 % fast stilling, og C i et 100 % vikariat. Det ble ikke innkalt til intervju da alle som fikk tilbud om stilling var kjent i kommunen fra før gjennom vikariater i ett til tre år.

A har vært ansatt i ulike midlertidige lærerstillinger i X kommune siden 2009. På søknadstidspunktet var hun ansatt ved Y skole i X. På søknadstidspunktet var hun også gravid, med termin 29. juli 2012, og skulle ut i permisjon 8. juli 2012.

A mener seg forbigått ved ansettelsene, på grunn av graviditet. X kommune avviser dette og anfører at manglende ansettelse hadde sammenheng med As arbeidsutførelse.

A har opplyst at hun har følgende kvalifikasjoner i søknad til X kommune:

### **Utdanning**

Tilleggsutdanning i norsk  
Bachelor i musikkpedagogikk  
Allmenlærer m/musikk  
Ex.Phil

### **Praksis**

Lærer, årsvikariat, Y skole  
X ungdomsskole  
X kommune, ungdomsskole  
Z skule

### **Annet**

Etterutdanning for engelsklærere

C oppga følgende kvalifikasjoner i sin CV til X kommune:

### **Utdanning**

Allmennutdanning, Høgskole (adjunkt)  
Videregående skole

### **Arbeidserfaring**

Y skole, X  
Barneskole og SFO (tilkallingsvikar)  
Familiebarnehage, X  
Praksis via Aetat

Adecco  
Vikar i kroppsøving  
Rimi

B oppga følgende kvalifikasjoner i sin søknad til X kommune:

**Utdanning**

Allmennlærerutdanning, Høgskole  
Musikk grunnfag, kristendom, Høgskole  
Videregående skole, musikklinje

**Praksis**

Adjunkt, kontaktlærer, Y skole  
Adjunkt, ressurslærer  
Adjunkt, kontaktlærer  
Lærervikar, deltid  
Lærer/assistent, Sommerskole

**Annet**

Grisebonde, deltid  
organist/pianist (deltid), studentmenighet  
Ferievikar ass. sykehjem  
Deltid organist, Metodistkirke

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

A klaget til ombudet ved e-post av 30. januar 2013.

Ombudet ga uttalelse i saken 4. november 2014 og konkluderte med at X kommune hadde «*handlet i strid med forbudet mot graviditetsdiskriminering i likestillingsloven § 3 andre ledd punkt 1 overfor A ved ansettelse*».

Ombudet oppfordret samtidig partene til å komme frem til en minnelig løsning i saken, og ba om en tilbakemelding innen fire uker.

I brev fra X kommune til ombudet datert 4. desember 2013 beklaget kommunen at det var blitt gitt uheldige uttalelser i etterkant av ansettelsessaken, som ombudet hadde vist til i sin uttalelse. Kommunen opplyste at den hadde hatt et møte med A 29. november 2013, med tanke på en minnelig løsning. Tilstede under møtet var kommunalsjef D og personalsjef E. A møtte sammen med bisitter fra Utdanningsforbundet. Kommunens konklusjon etter møtet var at partene sto langt fra hverandre med hensyn til det nærmere innhold av en minnelig løsning.

I ombudets brev til X kommune datert 16. desember 2013 ba ombudet på ny om tilbakemelding på om partene hadde kommet til en minnelig løsning, eller om kommunen ønsket å bringe ombudets uttalelse inn for Likestillings- og diskrimineringsnemnda.

I brev fra X kommune til ombudet datert 6. januar 2014 opplyste kommunen at den ønsket saken behandlet av Likestillings- og diskrimineringsnemnda. Vedlagt kommunens brev var fire uttalelser. Tre av uttalelsene (fra henholdsvis rektor ved X ungdomsskole, rektor ved Y skole og én forelder ved X ungdomsskole) beskrev erfaringer med As arbeidsutførelse og klasseledelse. Den fjerde uttalelsen var fra hovedtillitsvalgt i Utdanningsforbundet i X kommune, og redegjorde for selve ansettelsesprosessen og hva som i den forbindelse hadde fremkommet om A.

Ombudet oversendte saken til Likestillings- og diskrimineringsnemnda i brev datert 21. mars 2014. I forbindelse med oversendelsen ga ombudet uttrykk for at kommunen i større grad hadde vist til dokumenter som tydet på at manglende personlig egnethet var årsaken til at A ikke ble innkalt til intervju eller ansatt i stillingen. Ombudet mente likevel at de fremlagte uttalelser ikke ga grunnlag for omgjøring ut fra følgende resonnement:

«Ombudet har i sin vurdering lagt vekt på at de fremlagte uttalelsene ikke er tidsnære eller etterprøvbare, da de er innhentet i etterkant av at A klaget saken inn for ombudet, og i lang tid etter ansettelsessaken. Den ene uttalelsen fra rektor ved X kommune [ungdomsskole] er heller ikke datert og uttalelsen fra den foresatte er anonymisert og avgitt to år etter at A jobbet på den aktuelle skolen. Uttalelsen fra representanten fra Utdanningsforbundet som deltok i ansettelsesprosessen et først avgitt etter at ombudets uttalelse forelå og etter samtale med rektor. Det vil si ca. et og et halvt år etter ansettelsen. Det vises i den forbindelse til nemndas vedtak 5/2011 [LDN-2011-5] som stiller strenge krav til at dokumentasjonen må være tidsnær og etterprøvbar for at arbeidsgiver skal oppfylle sin bevisbyrde. Ombudet bemerker at vi under saksbehandlingen etterspurte dokumentasjon på negative tilbakemeldinger på As arbeidsutførelse, jf. brev av 8. april 2013. Kommunen la imidlertid ikke frem slik dokumentasjon under ombudets saksbehandling.»

Saken ble behandlet i nemndas møte 26. august 2014. I behandlingen deltok nemndas medlemmer Ivar Danielsen (møteleder), Britt Elin Strand, Susann Funderud Skogvang, Usman Ivar Shakar og Astrid Merethe Svele. X kommune var representert ved rådmann F. A møtte sammen med advokat Mari Mjøs fra Utdanningsforbundet. Som observatør fra ombudet var Helle Holst Langseth til stede. Nemndas sekretariat var representert ved Else Anette Grannes, Anette Klem Funderud og Ingeborg Aas.

## Partenes argumenter

### X kommune har i det vesentlige gjort gjeldende:

X kommune har ikke handlet i strid med likestillingsloven § 3 overfor A.

I ansettelsesprosessen ble intervjuer ikke avvirket. Samtlige aktuelle kandidater, deriblant A, hadde på ansettelsestidspunktet ett til tre års fartstid som vikarer i kommunen. Deres kvalifikasjoner var godt kjent for ansettelsesutvalget, og særskilte intervjuer i saken ble ikke vurdert som nødvendig. Det var basert på erfaring med A som lærer på tre av fire skoler i kommunen at det besluttet ikke å innkalle henne til intervju eller tilby henne stilling i X kommune, ikke det at hun var gravid. Denne vurderingen ble gjort på et møte 16. mars 2012, der skolesjefen og kommunens fire rektorer var til stede.

A hadde et vikariat ved Æ skole i perioden 1. mars til 31. juli 2010. Skolens rektor har etter dette vikariatet ikke vært interessert i å ansette A.

A var ansatt ved X ungdomsskole i et kortere vikariat på fire måneder ved årsskiftet 2009-2010 og i et ett års vikariat i skoleåret 2010-2011. Under sistnevnte vikariat var A kontaktlærer for 9. trinn, og underviste blant annet i norsk og engelsk. I løpet av vikariatet mottok skolen klager fra foresatte på As undervisning og klasseledelse. Disse klagene er A kjent med. I tillegg viste hun lite initiativ i kollegiet, og hun bidro lite i samarbeid med kolleger. Også kolleger klaget på As evner som klasseleder og opplevde at det var mye uro og støy i undervisningen hennes.

Skoleåret 2011-2012 var A i et vikariat ved Y skole. Skolens rektor var ikke fornøyd med jobben hun gjorde. A ble gjort kjent med dette i samtale med rektor. A har i sin klage til ombudet referert til et brev som hun ikke innleverte til rett tid, og anfører at dette ikke holder som begrunnelse for å velge en annen kandidat. Episoden med brevet er imidlertid bare en del av et større bilde basert på erfaringer med henne. Hun viser generelt lite initiativ som lærer, liten interesse for jobben, er i liten grad pådriver for samarbeid med kolleger og deltar lite i diskusjon om pedagogikk og utvikling av skolen.

Arbeidsoppgavene til de utlyste stillingene er for øvrig lik oppgaver hun utførte som vikar.

Etter at ansettelsene hadde funnet sted, ringte A til Y skole for å få en begrunnelse for det ansettelsesvedtak som var fattet. Rektor var ikke til stede, og A fikk i stedet snakket med assisterende rektor G. G deltok ikke i ansettelsesprosessen i 2012.

A brakte i denne samtalen «forskjellsbehandling på grunn av graviditet» på banen, men fikk klart tilbakevist at et slikt usaklig kriterium hadde påvirket de aktuelle læreransettelsene. Utsagn om «at det heller ikke var ønskelig av hensyn til elevene å ansette en vikar som ikke kunne være i arbeid i størstedelen av vikarperioden» er uttalelser som ikke er falt i tilknytning til de aktuelle læreransettelsene. Vurderingen av A opp mot andre søkere er at hun uansett ikke ville blitt ansatt, uavhengig av fravær.

A har i sin redegjørelse vist til en samtale mellom henne og G forut for ansettelsesprosessene, hvor G skal ha bekreftet at permisjon sikkert ikke vil være noe problem i forbindelse med søknaden. Dette tilsier at det det

ikke er noen grunn til å tvile på kommunens redegjørelse for samtalen mellom G og A i etterkant av ansettelsesprosessene.

Rektor H og A hadde også en samtale der «*forskjellsbehandling på grunn av graviditet*» er påstått å ha blitt et tema. H har den samme opplevelse av samtalen med A som det G hadde. A tok opp temaet, og hun fikk tilbakevist at «*et slikt usaklig kriterium*» hadde påvirket læreransettelsene. Utsagn «*som at du skal jo ikke være her neste år*», er frikoplet fra saken som sådan og - i den grad uttalelsen er falt - er den kort og godt en respons fra H på noe A har nevnt eller sagt.

A anfører at hun aldri har blitt innkalt til medarbeidersamtale i løpet av sin ansettelsestid, heller ikke at hun har blitt innkalt til samtale med skolens ledelse. A var sykmeldt store deler/størstedelen av skoleåret 2011/2012, men hadde hele tiden en omfattende IA-oppfølging og tilrettelegging av egen arbeidssituasjon. Blant annet ble hun i en periode tildelt hjemmekontor. A ble meget godt ivaretatt - ledelsesmessig og som arbeidstaker - i sin ansettelsestid i kommunen.

Søkeren som ble ansatt i den faste stillingen er utdannet allmennlærer. Hun hadde på ansettelsestidspunktet fire år som lærer i barneskolen, herunder vært ansatt ved Y skole i over halvannet år. Hun hadde også gode referanser fra tidligere arbeidsgiver i Oslo-skolen.

I års-vikariatet ble det ansatt en ung mann som er utdannet allmennlærer. På ansettelsestidspunktet hadde han ett års erfaring som lærer. I tillegg har han en språklig bakgrunn som gjør ham svært godt egnet til å jobbe med elever med andre morsmål enn norsk.

Ansettelser i X foregår for øvrig ikke ved opptelling av studiepoeng og antall år i kommunen, selv om formell bakgrunn tillegges vekt. Den faktiske yrkesutøvelsen og personlig egnethet tillegges stor vekt. Kommunen ansetter lærere som etter en helhetsvurdering av kompetanse, erfaring og egnethet er skikket til stillingene.

I saken for nemnda er det lagt frem dokumentasjon i form av uttalelser vedrørende problemer arbeidsgiver opplevde med hensyn til As arbeidsutførelse, blant annet svak klasseledelse og manglende oppfølging av arbeidsoppgaver.

Hovedtillitsvalgt i Utdanningsforbundet i X kommune har blant annet gitt følgende opplysninger om diskusjonen i to tilsetningsmøter knyttet til undervisningsstillinger fra høsten 2012 (i uttalelse datert 13. desember 2013):

*«Det ble tydelig uttalt på begge møtene at hun ikke egnet seg som lærer.*

*Hun ble omtalt som en lærer som viste lite initiativ og som var svært svak på klasseledelse. I hennes vikariat på ungdomsskolen var det en rekke klager fra kolleger og foresatte. Ingen av rektorene ville ha henne som lærer videre i X pga at hun ikke egnet seg som lærer. Graviditet ble ikke nevnt på noen av møtene, og er således ikke i bildet som noe vurderingsselement.»*

## **A har i det vesentlige gjort gjeldende:**

X kommune har diskriminert henne som følge av graviditet i forbindelse med ansettelsesprosessen til faste og midlertidige stillinger skoleåret 2012/2013.

Senvinteren 2012 søkte hun lærerstillinger i X kommune for skoleåret 2012-2013. Hun hadde da hatt års-vikariater som lærer ved ulike skoler i kommunen siden 2009.

På søknadstidspunktet var hun gravid med termin 29. juli 2012, og skulle ut i permisjon 8. juli 2012. I forkant av søknaden tok hun opp problemstillingen rundt permisjon og søknad om videre stilling i kommunen med assisterende rektor ved Y skole, der hun jobbet på dette tidspunkt. Hun fikk da beskjed om at dette sikkert ikke ville bli noe problem.

Hun ble sykmeldt i mars 2012 og var sykmeldt til over påske. I løpet av denne tiden ble ansettelsen gjennomført. Hun kontaktet skolen for å få informasjon om prosessen og om hun ble tilbudt stilling. Hun snakket i første omgang med assisterende rektor, og ble informert om at de faste stillingene var besatt, og siden hun var gravid var det lite poeng å tilby henne et vikariat. Hun ble deretter henvist til daværende skolesjef I for en nærmere begrunnelse.

Hun hadde en telefonsamtale med I 19. april 2012. Han lovet å sende en e-post med nærmere begrunnelse. Den 8. mai 2012 fikk hun følgende e-post:

«( . . . ) Jeg har siden jeg snakket med deg på telefonen sjekket lovverket med tanke på tilsetninger og en eventuell begrunnelse for tilsetning, og det står helt klart i § 3 i Forvaltningsloven at vedtak i ansettelsessaker «i alle tilfelle er unntatt fra reglene om begrunnelse. Dette er også gjeldende praksis i hele X kommune. Dette er for øvrig også drøftet med kommunalsjefen. Tilsetningen er foretatt etter gjeldende prosedyrer og i henhold til utlysningen. Vi hadde 103 søkere til fire faste stillinger. Tilsetningsutvalget var enstemmig i sitt vedtak. ( ... )»

Den 20. april 2012 hadde hun en telefonsamtale med rektor H ved Y skole, der hun igjen ba om en begrunnelse. Rektor viste da til assisterende rektors uttalelser om at det ikke var flere faste stillinger, og opplyste dessuten om hvem som var blitt tilsatt. Denne personen har lavere utdanning og lavere ansiennitet enn hun selv. Videre sa rektor at «...du skal jo ikke være her til neste år», underforstått at det ikke var noen hensikt å ansette henne, siden hun skulle ut i permisjon.

At hun ikke fikk stilling i kommunen betyr at hun mistet den ansienniteten hun hadde opparbeidet seg, og også muligheten til jobb i nærmeste fremtid. Hun hadde ingen jobb å komme tilbake til etter endt permisjon. Hun og mannen hadde av økonomiske årsaker ikke hatt mulighet til å fordele permisjonen mellom seg, utover fars 12 tildelte uker. Dersom det hadde gått galt i svangerskapet hadde hun ikke hatt noen jobb å falle tilbake på etter sommeren.

Det er fra kommunens side vist til at hun har utvist lite initiativ og har vist lite faglig interesse for jobben. Dette har hun ikke fått tilbakemeldinger om tidligere, noe som vitner om ansvarsfraskrivelse fra arbeidsgivers side. Hun har aldri blitt innkalt til medarbeidersamtale i løpet av sin ansettelsestid, heller ikke har hun blitt innkalt til samtale med skolens ledelse.

I løpet av vikariatet ved Æ skole våren 2010 fikk hun, etter det hun kan huske, ingen negative tilbakemeldinger. X kommune har referert til at rektor ved Æ skole ikke var interessert i å ansette A etter utløpet av dette vikariatet. Dette foreligger det ingen dokumentasjon på. Tvert imot fikk hun en forespørsel våren 2010 fra rektor om hun var interessert i videre arbeid ved Æ skole, noe hun takket nei til da hun ønsket å jobbe i ungdomstrinnet.

Skoleåret 2010/2011 jobbet hun som kontaktlærer ved X ungdomsskole. På senhøsten ble hun gjort oppmerksom på at rektor hadde mottatt en klage fra en forelder, og hun ble gitt anledning til å gi sin versjon av saken. Hun fikk ikke vite hvem denne foreldereren var. Da hun gikk fra samtalen med rektor hadde hun inntrykk av at alt var i orden, og hun fikk heller ingen pålegg om å endre praksis. Like før påske 2011 fikk hun igjen beskjed om at rektor hadde mottatt klager fra en forelder, som gjaldt de samme punktene som tidligere. Også etter denne samtalen hadde hun inntrykk av at alt var i orden etter at hun hadde forklart seg.

Som kontaktlærer hadde hun en elev, hvis far var kjent for å være svært vanskelig og med et negativt syn på kvinnelige lærere. I møter med den foresatte hadde hun derfor stort sett med seg en annen, ofte rektor. Negative tilbakemeldinger fra den foresatte ble da kontant avvist av rektor. I samtaler med rektor i etterkant ble hun fortalt at de negative tilbakemeldingene fra far overhodet ikke var noe å bekymre seg over.

Våren 2011 informerte hun ledelsen ved X ungdomsskole om at hun var interessert i videre ansettelse. Hun fikk opplyst at hennes mann var aktuell som lærer ved ungdomsskolen, da han kunne undervise i tysk, noe skolen hadde behov for. Da ledelsen oppga at det ikke var ønskelig med ektefeller/par som jobbet ved samme skole, ble A isteden tilbudt jobb ved Y skole for skoleåret 2011/2012. Rektor bedyret imidlertid at hun (A) hadde gjort en god jobb, men at det var gjennomgående politikk i kommunen at man ikke ansatte par, og det ble i denne forbindelse henvist til et skriv om dette. Hovedtillitsvalgt er ikke kjent med et slikt skriv. Andre lærere som har vært par har blitt ansatt ved skoler i X.

I vikariatet ved Y skole skoleåret 2011/2012 fikk hun ingen negative tilbakemeldinger fra ledelsen. Hun var en del sykmeldt dette året på grunn av svangerskapet, og i en samtale med rektor ble hun fortalt at hun derfor var «i en særstilling», og at hun på grunn av fraværet som sykmeldingene medførte ikke hadde blitt innkalt til medarbeidersamtale.

Det er riktig at det forekom klager og uro under deler av undervisningen ved ungdomsskolen. I klassen hun var kontaktlærer for var det to elever som ga uttrykk for at de ikke respekterte henne som kvinnelig lærer og hadde problemer med å følge retningslinjene som ble gitt i klasserommet. Hun ba flere ganger rektor om hjelp, og de aktuelle elevene var ved et par anledninger til samtale hos rektor. Dette førte til en midlertidig, men ikke permanent bedring av situasjonen.

Hun hadde i tillegg ansvar for en valgfagsklasse på 36 elever, som til dels besto av elever med lærevansker, samt to rullestolbrukere med hver sin assistent, der undervisningen foregikk i et rom som var for lite. Hun var flere ganger hos rektor for å ta opp størrelsen på elevgruppen og det utfredsstillende undervisningsrommet. I to perioder ble gruppen fordelt på to undervisningsrom og ekstra lærer satt inn. Likevel førte omprioriteringer til at hun igjen gjennomgående sto alene med en alt for stor elevgruppe. Det var en uholdbar undervisningssituasjon for alle.

Kommunens påstander oppfattes som grove og hun savner bedre dokumentasjon som bakgrunn for de påstandene som fremsettes. Hun kan ikke uttale seg om de andre kandidatenes egnethet. I og med at hun aldri har fått noen negative tilbakemeldinger ut over det som nå er nevnt, kan hun ikke se seg som mindre egnet enn de to som ble ansatt. Det er for øvrig bemerkelsesverdig at kommunen velger å ansette henne i flere vikariater, dersom hun skulle utført en så dårlig jobb som det som påstås.

Rektor og viserektors utsagn, hvor det blant annet ble uttalt *«og du skal jo ikke være her til neste år»*, har skapt en presumpsjon for at graviditeten og fravær på grunn av graviditeten ble vektlagt i tilsettingsprosessen. Det vises blant annet til nemndas sak 5/2011 [LDN-2011-5], hvor nemnda la til grunn at en uttalelse om at arbeidsgiver trengte noen som *«kunne være der en stund»* var tilstrekkelig til at det var grunn til å tro at diskriminering var skjedd.

På denne bakgrunn snus bevisbyrden, og X kommune må sannsynliggjøre at det var andre forhold enn graviditeten som gjorde at hun ikke ble tilsatt. X kommune har anført at det ble mottatt klager fra foreldre på undervisningen og klasseledelsen hennes. Videre er det vist til at hun bidro lite i lærerkollegiet. Disse påstandene er ikke dokumentert gjennom tidsnær dokumentasjon i form av tilrettevisninger eller advarsler. Rektor var med på møter, men det ble likevel ikke satt i verk tiltak som kunne styrke hennes undervisningssituasjon. Når det gjelder formelle kvalifikasjoner, hadde hun bedre teoretisk bakgrunn og lengre praksis enn de to lærerne som ble ansatt ved Y skole.

De fire uttalelsene vedlagt X kommunes brev datert 6. januar 2014 til ombudet, sannsynliggjør heller ikke at det var andre forhold enn graviditeten som var årsak til hun ikke ble ansatt. Uttalelsene fra de to rektorene, den tillitsvalgte samt fra den foresatte, er for det første ikke tidsnære, men er skrevet etter at konflikten oppstod. Videre er uttalelsen fra den foresatte anonym, og således ikke etterprøvbare. Når det gjelder den tillitsvalgtes påstand om manglende egnethet, ble denne tilbakevist av arbeidsgiver. Avslutningsvis vises det til at både de to rektorene og den tillitsvalgte var medlemmer i tilsettingsutvalget i den aktuelle ansettelsesprosessen, og har således en egeninteresse i at prosessen ikke kritiseres. I realiteten forsvarer de sin egen avgjørelse, og uttalelsene har således ingen vekt.

## Nemndas vurderinger

Spørsmålet for nemnda er om X kommune handlet i strid med likestillingsloven § 3 i forbindelse med ansettelse i lærerstillinger i 2012.

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 en kommune 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). 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.

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.

A har anført at hun var bedre kvalifisert til stillingen enn de som fikk jobbtilbud. Hun har videre anført at hun i løpet av sine vikariater i X kommune ikke fikk negative tilbakemeldinger, og at det i telefonsamtale med assisterende rektor og rektor ble fremsatt uttalelser som tyder på at hennes graviditet og graviditetsfravær ble vektlagt ved ansettelsene.

Nemnda finner at det er «grunn til å tro» at det kan ha forekommet forskjellsbehandling i strid med likestillingsloven på grunn av graviditet. Nemnda har i denne forbindelse lagt vekt på at A fremstår som formelt kvalifisert, og at det ikke foreligger tidsnær dokumentasjon vedrørende negative tilbakemeldinger om A eller vurderinger av søkerne. Bevisbyrden har derfor gått over på kommunen.

Kommunen har anført at grunnen til at A ikke ble ansatt, utelukkende var at tre rektorer i kommunen ikke var fornøyd med henne som lærer. Det vises til uttalelser gitt av en forelder, to rektorer og hovedtillitsvalgt i Utdanningsforbundet.

Nemnda har i sin vurdering sett bort fra den anonyme uttalelsen fra en forelder. Den anses som lite etterprøvd. Nemnda har imidlertid sett hen til de øvrige uttalelsene i sin vurdering, og da særlig uttalelsen fra hovedtillitsvalgte i Utdanningsforbundet. Selv om uttalelsen har blitt gitt i forbindelse med klagesaken for ombudet, og den aktuelle tillitsvalgte var medlem av ansettelsesrådet, gir den utvetydig uttrykk for at andre forhold enn As graviditet var av betydning i vurderingen av henne. Det er heller ikke noen andre omstendigheter i ansettelsesprosessen, verken i forkant eller i etterkant av denne, som tilsier at graviditet har vært en del av ansettelsesrådets vurdering. Nemnda vil imidlertid bemerke at X kommune ikke har opptrådt tilfredsstillende med hensyn til dokumentasjon på tilbakemeldinger gitt til A og i forbindelse med



ansettelsesprosessen. Nemnda har etter en konkret helhetsvurdering likevel kommet til at kommunen har klart å sannsynliggjøre at As graviditet ikke ble tillagt noe vekt da hun ikke ble innstilt til lærerstillingene i X kommune i 2012.

Nemndas konklusjon er følgelig at X kommune ikke handlet i strid med forbudet mot diskriminering på grunn av graviditet overfor A.

X kommunes klage har ført frem.

Uttalelsen er enstemmig.

## **Sak 23/2014 - Likestillings- og diskrimineringsnemnda har gitt følgende uttalelse:**

X kommune handlet ikke i strid med forbudet mot diskriminering på grunn av graviditet overfor A i forbindelse med ansettelse i lærerstillinger i 2012, jf. likestillingsloven § 3 (45/1978).