

LDO

Vår ref.

10/2256-17 /SF-414, SF-512.2, SF-514.2, SF-711, SF-821, SF-904 /

Dato:

01.04.2011

Anonymisert versjon av uttalelse

Sakens bakgrunn

A var på jobbintervju hos selskapet X den 24. november 2010. Før selve intervjuet startet møtte hun med B, en medlem av ledelsen, som ga A en presentasjon av bedriften. Av egen initiativ startet B en samtale om familieplanlegging og spurte om A i lys av hennes alder, hadde vurdert å få barn. B ga uttrykk for at selskapet ikke ville anse dette som problematisk dersom A ventet et par år før hun fikk barn.

I følge A skal B under presentasjonen også ha uttalt seg negativt om en navngitt kvinnelig ansatte fordi vedkommende hadde blitt gravid tre måneder etter at hun var kommet tilbake på jobb fra foreldrepermisjon. B bestrider anførselen.

Partenes syn på saken

A reagerer på at B valgte å stille spørsmål knyttet til hennes privatliv og om hun hadde planer om å stifte familie, i stedet for å drøfte hennes faglige kompetanse knyttet til stillingen som hun søkte på. Hun viser til at B ga uttrykk for at hun var klar over at det ikke var lovlig å stille slike spørsmål. I følge A skal B ha uttalt seg på følgende måte:

"Jeg kan jo ikke egentlig spørre om det engang, siden det er ulovlig. Men jeg gjør det likevel. Du har jo kommet opp i en viss alder hvor det er naturlig å begynne å tenke på det. Det står i din CV at du er ugift og har ingen barn. Kommer du til å få barn? Det skaper mye problemer for oss"

Hun hevder også at B kom med kritikk mot en navngitt medarbeider fordi vedkommende var blitt gravid på nytt. I følge A skal B ha sagt at vedkommende var en *"alreit person som hun ønsket alt godt, men at hun var et dårlig eksempel fordi hun etter 3 måneder hadde blitt gravid igjen, og dette skapte mye problemer"*.

A reagerer på at hun ble meddelt informasjon om medarbeidere som velger å ha flere barn ved X. A mener at A ikke ønsker velkommen kandidater som planlegger å bli foreldre, og mener at hun selv ikke var velkommen som medarbeider dersom hun planlagte å få barn.

A mener seg diskriminert og hevder at X handlet i strid med forbudet mot diskriminering etter likestillingsloven § 3.

X bekrefter As presentasjon av diskusjonen om familieplanlegging som B startet i forkant av intervjuet, og de konkrete spørsmålene som ble stilt. X innrømmer at dette temaet ikke burde blitt brakt opp i en intervjurelatert situasjon og beklager det som skjedde. Videre garanterer selskapet at rutinene etter at denne saken ble tatt opp med ombudet, er blitt skjerpet, og at dette ikke vil gjenta seg i fremtidige ansettelsesprosesser.

Derimot bestrider X anførselene om at B skal ha uttalt seg negativt om en medarbeider fordi vedkommende var blitt gravid tre måneder etter endt foreldrepermisjon. X viser til at ingen av de to ansatte som på det aktuelle tidspunktet var kommet tilbake fra foreldrepermisjon var blitt gravid på ny.

Videre informerer X om at alle ansatte ved selskapet er høyt utdannet, at gjennomsnittsalderen i bedriften er 33 år, at en tredje del av selskapets medarbeidere er kvinner, og at selskapet bestreber seg på å øke den kvinnelige andelen i bedriften. Det vises til at selskapet i det siste halvåret har ansatt 7 kvinner og 6 menn, og at

flertallet av medarbeiderne etter all sannsynlighet vil stifte familie eller få flere barn i nærmeste fremtid.

Rettslig grunnlag

Ombudet kan gi uttalelse om et forhold er i strid med likestillingsloven eller ikke, jf. diskrimineringsombudsloven § 3 tredje ledd, jf. § 1 andre ledd nr. 1.

Likestillingsloven

Likestillingsloven § 3 forbyr direkte og indirekte forskjellsbehandling av kvinner og menn.

Spørsmål om graviditet, adopsjon eller familieplanlegging i ansettelsesprosessen, uavhengig av søkerens kjønn, regnes som direkte forskjellsbehandling, jf § 3 annet ledd nr 2 annet punktum som trådte i kraft 9. april 2010.

Adgangen til å gjøre unntak fra forbudet mot direkte diskriminering er svært begrenset. Vernet mot graviditetsdiskriminering i arbeidslivet er tilnærmet absolutt.

Dersom det foreligger omstendigheter som gir grunn til å tro at det har skjedd diskriminering, skal det legges til grunn at diskriminering har funnet sted, hvis ikke arbeidsgiver sannsynliggjør at det likevel ikke har skjedd diskriminering, jf. likestillingsloven § 16.

En påstand om diskriminering er ikke nok til at ombudet kan konkludere med at det er "grunn til å tro" at diskriminering er skjedd. Påstanden må støttes av andre opplysninger eller sakens omstendigheter for øvrig.

Ombudets vurdering

Ombudet skal ta stilling til om X v/ B handlet i en ansettelsesprosess i strid med loven, det vil si under møtet mellom A og B som fant sted i forkant av selve jobbintervjuet.

Dersom ombudet finner at det er *grunn til å tro* på As anførsler, går bevisbyrden over på X, som må sannsynliggjøre at diskriminering ikke har skjedd.

Ettersom det er ubestridt at B av egen initiativ tok opp familieplanlegging som diskusjonstema og at hun stilte de omstridte spørsmålene, nøyer ombudet seg med å fastslå at X handlet i strid med forbudet mot direkte diskriminering, og at A ble diskriminert i denne forbindelse.

Lovendringen som medførte et eksplisitt forbud mot å stille spørsmål om graviditet, adopsjon eller familieplanlegging trådte i kraft kort tid før hendelsen, men det fremgår at B var klar over at hun brøt loven da hun startet diskusjonen. Det fremgår også at ledelsen ved X var godt kjent med et slikt forbud. Ombudet gjør uansett oppmerksom på at forbudet mot å stille de omstridte spørsmålene, som ble tilføyd i loven og som trådte i kraft i april 2010, er å anse som en lovfesting av håndhevingsmyndighetenes tidligere praksis på dette, herunder ombudet og likestillings- og diskrimineringsnemnda.

Når det gjelder A sine anførsler om at B skal ha både identifisert med navn og kritisert en medarbeider fordi vedkommende nylig hadde blitt gravid på ny, konstaterer ombudet at det foreligger påstand mot påstand. Ombudet vil derfor ikke ta stilling til denne delen av saken.

Konklusjon

X handlet i strid med forbudet mot direkte diskriminering etter likestillingsloven § 3 annet ledd nr 2 annet punktum.
