



Likestillings- og
diskrimineringsombudet

Vår ref.:
13/434

Dato:
24.01.2014

Anonymisering og sammendrag - studiepermisjon og graviditet

Sammendrag

Saken dreier seg om muligheten for å dele opp semesteret når man må slutte midt i på grunn av fødsels- og foreldrepermisjon, og slippe å ta hele semesteret på nytt.

A mener at hun har blitt behandlet i strid med likestillingsloven ved at hun ikke fikk delt opp den obligatoriske undervisningen på femte semester i forbindelse med uttak av foreldrepermisjon.

Likestillings- og diskrimineringsombudet har vurdert saken og kommet frem til at fakultet B ved Universitetet i Oslo bryter likestillingsloven av 2013 § 5 når de ikke gir A muligheten for å dele opp femte semester.

Saksnummer: 13/434

Lovgrunnlag: likestillingsloven av 2013 § 5

Dato for uttalelse: 24. januar 2014

OMBUDETS UTTALELSE

Sakens bakgrunn

A er student. Hun var gravid med termin i mars 2013. Hun søkte om permisjon fra studiet med mulighet for å få godkjent det hun hadde deltatt på av obligatorisk undervisning vårsemesteret 2013, og deretter fortsette neste semester der hun måtte avslutte vårsemesteret. En slik oppdeling er tillatt de første fire semestrene av studiet, men ikke på 5. semester og senere semestre. Fakultetet begrunner dette med at undervisningen er integrert og kompleks, og at det vil koste for mye ikke å fylle opp alle studieplassene. A fikk avslag 22. februar 2013, og klaget saken inn for Den sentrale klagenemnd ved Universitetet i Oslo. Klagen ble avslått i et vedtak av 14. mai 2014, begrunnet med at «undervisningen er sammensatt på en slik måte at det verken er ønskelig eller praktisk mulig med en slik oppdeling som studenten her ønsker».

Det foreligger en avtale mellom Olympiatoppen og fakultet B ved Universitetet i Oslo om tilrettelegging for toppidrettsutøvere. To studenter har fått permisjon i 5. semester slik A ønsker som en del av oppfyllelsen av denne avtalen.

Fakultetet opplyser nå at de ikke lenger kommer til å innvilge toppidrettsutøvere permisjon for deler av femte semester, slik det ble gjort for to studenter høsten 2012, og at avtalen med Olympiatoppen skal gjennomgås.

Partenes syn på saken

A:

A hevder at hun ble diskriminert da hun ikke fikk muligheten til å dele opp femte semester. Hun begrunner dette med følgende:

Det at dette har blitt gjort flere ganger for toppidrettsutøvere viser at det kan være faglig forsvarlig.

Når det gjelder hensynet til gruppedynamikk, kan dette argumentet ikke føre fram. For det første vil det kun være snakk om 2-3 grupper som får inn en ny person i løpet av semesteret. Uansett er dette voksne mennesker som skal inn i et yrke som stiller store krav til samarbeidsevne og fleksibilitet. A reiser også spørsmålet hvordan universitetet forholder seg til foreldrepermisjon for veiledere for PBL-gruppene og gruppedynamikk.

Når det gjelder ressurs hensyn, mener A at dette ikke er et relevant argument, av samme grunner som det ikke er et relevant argument for arbeidsgivere.

Universitetet i Oslo:

Universitetet i Oslo mener at det ikke er faglig forsvarlig å dele opp undervisningen i femte semester. Dette er mulig i første til fjerde semester

grunnet undervisningsopplegg og at undervisningen er delt i to bolker hvert semester. Undervisningen i femte semester er integrert og kompleks. Det er også viktig ikke å dele opp semesteret på grunn av gruppedynamikk og hensynet til de andre studentene på gruppa. Ulike typer gruppeundervisning er helt sentrale i studiet, som smågruppeundervisning og PBL-undervisning. Fakultetet har etablert retningslinjer for PBL-undervisningen for å ivareta undervisningsformens intensjon. Egen eller nærstående sykdom gir heller ikke mulighet for å dele opp semesteret.

Fakultetet anfører også at en slik permisjonsordning innebærer at studieplasser blir stående ledig fra det tidspunkt personen går ut i permisjon, og at ressurs hensyn gjør at det ikke bør åpnes for å dele opp femte semester.

Rettslig grunnlag

I denne saken tar ombudet kun stilling til spørsmålet om permisjon for gravide, og ikke ved fravær grunnet sykdom mv.

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

Fra 1. januar 2014 trådte ny likestillingslov av 21. juni 2013 i kraft. I den nye loven videreføres diskrimineringsvernet i likestillingsloven av 9. juni 1978 nr. 45. Denne saken gjelder en praksis som gjelder også etter ikrafttreddelsen av den nye loven, og behandles derfor etter denne.

Likestillingsloven av 2013 § 5 forbyr direkte og indirekte forskjellsbehandling av kvinner og menn.

Med indirekte forskjellsbehandling menes handlinger som i utgangspunktet er nøytrale, men som stiller kvinner og menn ulikt fordi de er av forskjellig kjønn. Adgangen til å gjøre unntak fra forbudet mot indirekte diskriminering er begrenset. I særlige tilfeller er indirekte forskjellsbehandling likevel tillatt dersom forskjellsbehandlingen har et saklig formål uavhengig av kjønn, forskjellsbehandlingen er nødvendig for å oppnå formålet og det er et rimelig forhold mellom det man ønsker å oppnå og hvor inngripende forskjellsbehandlingen er for den eller de som stilles dårligere.

Universitets- og høyskoleloven § 4-5 annet ledd innebærer at studenten har rettskrav på å få fortsette sine studier på tilsvarende nivå som før permisjonen, men institusjonens ansvar innebærer ikke at studentene nødvendigvis vil ha krav på å starte i studier umiddelbart etter endt permisjon hvis ikke dette passer med det undervisningstilbudet som gis. Institusjonene må imidlertid, så langt det er praktisk mulig, legge forholdene til rette for at studenten kan gjenoppta sine studier så raskt som mulig, jf. Ot.prp. nr. 79 (2003-2004), merknader til § 4-5. Ombudet håndhever ikke denne loven, men den er relevant for tolkningen

av likestillingsloven når det gjelder universiteter og høyskolers plikt til å tilrettelegge ved graviditet.

FNs kvinnediskrimineringskonvensjon artikkel 10 a) jf. artikkel 1, 2 d) og 3 tilsier at unntaksadgangen fra plikten til å tilrettelegge ved graviditet er svært snever.

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 den som er ansvarlig for handlingen sannsynliggjør at det likevel ikke har skjedd diskriminering, jf. likestillingsloven 2013 § 27.

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 A ble ulovlig forskjellsbehandlet da hun ikke fikk dele opp femte semester og tre inn i undervisningen midtveis i femte semester etter tilbakekomst fra foreldrepermisjon.

Etter ombudets syn er det ingen tvil om at A ble dårligere stilt på grunn av uttak av foreldrepermisjon ved å bli henvist til å gå første halvdel av femte semester på nytt etter permisjonen.

Forskjellsbehandlingen vil likevel være lovlig, dersom fakultetet sannsynliggjør at forskjellsbehandlingen har et saklig formål, er nødvendig for å oppnå formålet og det er et rimelig forhold mellom det man ønsker å oppnå og hvor inngripende forskjellsbehandlingen er for den eller de som stilles dårligere.

Fakultetet har vist til at en oppdeling av semesteret fra og med femte semester ikke er faglig forsvarlig fordi undervisningen er integrert og kompleks, og at en slik oppdeling går ut over gruppedynamikken i de smågruppene som brukes i tilknytning til PBL-metoden. Ombudet understreker at hensynet til faglig forsvarlighet og hensynet til undervisningssituasjonen også for medstudenter i utgangspunktet er et saklig formål.

Spørsmålet blir likevel om forskjellsbehandlingen er *nødvendig* for å oppnå formålet. I vurderingen av dette er det blant annet relevant å se på de konkrete begrunnelsene for hvorfor en oppdeling ikke er faglig forsvarlig, erfaringer med å dele opp semesteret, ulike muligheter for tilrettelegging og på fraværets lengde.

Fakultetet argumenterer ikke med at toppidrettsutøvere kan og bør ha en permisjonsadgang som gravide ikke har. Tvert imot anfører de nå at det ikke bør være noen slik permisjonsadgang for noen i femte semester, og endrer praksis i tråd med dette.

Begrunnelsen er som nevnt at undervisningen på femte semester er integrert og kompleks, samt at en oppdeling har negative konsekvenser for gruppedynamikken.

I utgangspunktet er det vanskelig for ombudet å overprøve fakultetets vurderinger av hvordan undervisningen kan og bør legges opp for å være faglig forsvarlig.

Det fremgår imidlertid ikke av universitetets redegjørelse at de konkrete erfaringene med å dele opp femte semester har vært dårlige, selv om minst to studenter har gjort dette tidligere. Fakultetet har ikke pekt på konkrete ulemper eller vanskeligheter, annet enn på generelt grunnlag å vise til at undervisningen er kompleks og ikke naturlig delt opp i bolker slik som på de fire første semestrene.

I As tilfelle dreier det seg dessuten om en oppdeling midtveis i semesteret. Ombudet ser at det av hensyn til kontinuitet i undervisningen og faglig utbytte kunne vært mer problematisk dersom en student ønsket å få godtgjort en svært kort tidsperiode, for eksempel noen få uker.

Når det gjelder hensynet til gruppedynamikk og de øvrige studentene, vil det at en student skal føde og ta ut permisjon uansett medføre at vedkommende må tre ut av en smågruppe underveis i semesteret. Spørsmålet blir om vedkommende skal få tre inn i en gruppe igjen midtveis i semesteret etter endt permisjon. Ombudet kan ikke se at mindre endringer i smågruppene i løpet av et semester utgjør en så stor ulempe at det er nødvendig å forby dette av hensyn til en faglig forsvarlig gjennomføring av undervisningen. Ombudet legger i den forbindelse til grunn at antall studenter som skal ut i foreldrepermisjon vil være begrenset.

Når det gjelder hensynet til ressurser, er dette et argument som i begrenset grad kan føre fram når det gjelder forskjellsbehandling av gravide rent generelt. Bakgrunnen er at de samfunnsøkonomiske kostnadene når kvinner forskjellsbehandles på grunn av graviditet er store.

Ombudet bemerker at universitetet uansett vil måtte sette av plass på femte semester to ganger i dette tilfellet. Det er derfor vanskelig å se på hvilken måte en oppdeling av semesteret vil være mer ressurskrevende enn at man først går halve femte semester og deretter hele femte semester etter endt permisjon.

Alt i alt kan ombudet ikke se at fakultetet i tilstrekkelig grad har dokumentert at forskjellsbehandlingen av A er «nødvendig» i lovens forstand.

Alle vilkårene i § 6 må være oppfylt for at forskjellsbehandlingen skal være lovlig. Det er derfor ikke nødvendig for ombudet å vurdere det siste vilkåret om

at det må være et rimelig forhold mellom det man ønsker å oppnå og hvor inngripende forskjellsbehandlingen er for den eller de som stilles dårligere.

Ombudet understreker avslutningsvis at vi kun har tatt stilling til spørsmålet om fravær grunnet graviditet og foreldrepermisjon, og bemerker at vurderingene når det gjelder dette spørsmålet ikke umiddelbart kan overføres til andre fraværsgrunner.

Konklusjon

Universitetet i Oslo bryter likestillingsloven av 2013 § 5 når fakultetet ikke gir A muligheten for å dele opp femte semester.

Likestillings- og diskrimineringsombudet har ikke kompetanse til å ilegge erstatnings- og/eller oppreisningsansvar. Spørsmål om erstatning og/eller oppreisning avgjøres av domstolene, jf. likestillingsloven § 26, jf. § 28.

Ombudet vil likevel oppfordre partene til å komme frem til en minnelig løsning i saken. Vi ber om tilbakemelding **innen 15. februar 2014** om hvordan Universitetet i Oslo foreslår å løse saken, dersom de ikke velger å bringe saken inn for Likestillings- og diskrimineringsnemnda.

Oslo, 24.01.2014

Sunniva Ørstavik
likestillings- og diskrimineringsombud