

Vår ref.:

13/1011

Dato:

11.10.2013

## Sammendrag

En kvinne mente seg diskriminert da hun ikke ble tilsatt som frivillig aktivitetsleder ved Blå Kors' sommerleir.

Blå Kors antok at kvinnen ville ta med seg sin baby på tre måneder på sommerleiren, uten å forsøke å undersøke hva kvinnen selv hadde tenkt. Ombudet var enig med klager i at det var lite sannsynlig at Blå Kors ville hatt samme antakelse dersom en mann oppga i søknaden at han nylig hadde blitt far. Ombudet kom til at dette var direkte diskriminering på grunn av kjønn i strid med likestillingsloven § 3.

**Saksnummer: 13/1011**

**Lovgrunnlag: Likestillingsloven § 3**

**Dato for uttalelse: 29.08.13**

## OMBUDETS UTTAELSE

### Sakens bakgrunn

Likestillings- og diskrimineringsombudets presentasjon av sakens bakgrunn bygger på de skriftlige redegjørelsene fra partene i saken.

Blå Kors Øst er en av fire regioner i Blå Kors. Hvert år arrangerer de ferie for familier med særlige behov for gode opplevelser i trygge og rusfrie miljøer. Målgruppen er familier som har hatt rusproblemer. Familiene er ofte berørt av psykiske og sosiale problemer, og de har som regel ikke økonomiske muligheter til å gi barna ferieopplevelser. Blå Kors mottar også søknader fra personer med innvandrerbakgrunn, hvorav flere er bosatt i asylmottak.

Gjennom et oppslag på hjemmesiden og på facebook søkte Blå Kors Øst etter frivillige aktivitetsledere til sin sommerleir i Fredrikstad. Sommerleiren har en varighet på fem dager, altså fire netter.

Tjue personer svarte på annonsen. X sendte søknad den 4. april 2013. I søknaden opplyste hun at hun ble mamma for syv uker siden. Den 13. mai 2013 fikk hun avslag på søknaden. I e-postkorrespondansen mellom partene den 13. mai 2013 har Blå Kors, gitt følgende begrunnelse for avslaget:

*«Hei, igjen! Det er lenge siden sist og du bør ha respons på e-posten fra deg 040413. Du har en artig og variert bakgrunn! Og så er du så heldig å ha blitt mor til en liten datter. Det er viktigere enn å være frivillig ferieleder!*

*Min erfaring er at de to rollene ikke lar seg kombinere – det går ganske i ett kjør hos oss. Så da må jeg takke nei til tilbudet fra deg denne gangen.»*

X svarte følgende tilbake:

*« Hei og takk for svar.*

*Jeg vil bare være sikker på at jeg har forstått deg riktig: Du avslår altså søknaden min fordi jeg har blitt mor?»*

Hvorpå Blå Kors svarer:

*«Jeg oppfatter situasjonen slik at du gjerne vil være ferieleder. Når du opplyser at du har en baby på 3 mnd. Tenker jeg meg at du vil ha med deg barnet ditt på ferien. Hvis det er riktig oppfattet, vil jeg mene at det ikke lar seg kombinere å ha ansvar for ditt barn samtidig som du skal ha ansvar for å aktivisere mange andre barn.»*

## **Partenes syn på saken**

### **X:**

X hevder hun ble forskjellsbehandlet i strid med likestillingsloven da hun fikk avslag på ubetalt stilling som frivillig aktivitetsleder til Blå Kors sin sommerleir fordi hun har blitt mor.

Hun kan utføre jobben som frivillig aktivitetsleder selv om hun har fått et barn. Det gjelder kun en ukes arbeid, og det burde ikke være nødvendig å forklare eller rettferdiggjøre personlige valg og verdier overfor en arbeidsgiver. Hun skrev i søknaden at hun hadde blitt mor, men ut over det oppga hun ikke noe om sin familiesituasjon. Blå Kors burde tenkt at det kunne være aktuelt at hennes samboer eller bestemor tok omsorg for barnet under sommerleiren. Det er flere andre personer som kan være omsorgspersoner, slik som besteforeldre, faddere, onkler, tanter og lignende. Det er ikke vanlig praksis at man må redegjøre for hvem som skal passe ens barn i en jobbsøknad.

X har vanskeligheter med å se for seg at Blå Kors ville kommet med slike antagelser overfor en mann, altså anta at han har eneomsorgen for et spebarn på tre måneder, dersom en mann ikke utdypet sitt familieforhold.

X mener at Blå Kors sin uttalelse i redegjørelsen « *Vår vurdering var at en leder som hadde et spebarn på tre måneder, nødvendigvis må ha et hovedfokus på dennes behov og at det kunne*

*gi lederen mindre mulighet til å rette sin oppmerksomhet helt og fullt til feriedeltakerne»,* bekrefter at Blå Kors tok en avgjørelse basert på deres antagelse om at hun skulle ta med seg spebarnet på jobb.

X mener Blå Kors ikke ga henne muligheten til å korrigere deres oppfatning uten å gå inn på personlige verdspørsmål om omsorgsansvar. Blå Kors burde heller stilt spørsmålet om hun var i stand til å vie 100 prosent oppmerksomhet til feriedeltagerne nå som hun har blitt mor. Det er ikke umulig å være frivillig aktivitetsleder samtidig som man er mor.

### **Blå Kors:**

Blå Kors bestrider at de har handlet i strid med likestillingsloven. Blå Kors har ikke avslått Xs søknad fordi hun har blitt mor. Hovedfokus på ferieleirene er barna som i mange tilfeller har en livssituasjon preget av uforutsigbarhet, bekymring og traumatiske opplevelser. Barn som vokser opp under slike forhold får ofte pålagt ansvar i familien som de ikke skal ha som barn. Av hensyn til dette, og vektleggingen av barnas behov for oppmerksomhet og bekreftelse, søker Blå Kors etter ferieledere som har god evne til å få kontakt med barn, og som er kreative og liker å være aktive med barna.

Den aktuelle ferien på Solbukta ledes av en medarbeider i Blå Kors Øst med mye erfaring fra frivillig arbeid. I tillegg er det med en familieterapeut som faglig medleder, samt fire unge frivillige aktivitetsledere.

X var en av søkerne som viste tydelig interesse for oppgavene til en frivillig aktivitetsleder. Med sin varierte bakgrunn og *gale* væremåte ble hun vurdert som en interessant kandidat. At hun var mor ble ikke ansett som en diskvalifiserende faktor, snarere tvert i mot. Blå Kors takket likevel nei til X sin søknad som frivillig leder fordi de mener det er en interessekonflikt mellom det å ha omsorgsansvar for et tre måneder gammelt spebarn og samtidig ha ansvar for å gi omsorg og oppmerksomhet, samt å utføre praktiske oppgaver i et tettpakket program over fire døgn. Etter Blå Kors sin vurdering må en leder som har ansvar for et spebarn på tre måneder ha fokus på sitt eget barns behov. Et slikt omsorgsansvar vil gi lederen mindre mulighet til å rette sin oppmerksomhet mot feriedeltagerne. Erfaringene fra tidligere leire tilsier at barna knytter seg raskt til ferielederne, og at det er krevende for ferielederne.

Svaret Blå Kors avga i e-post av 13. mai 2013 bærer preg av at de har vurdert det som opplagt at X ville ha med barnet sitt til Blå Kors ferien. Blå Kors ser i ettertid at de burde spurt X om hun kom til å ta med seg barnet og ha eneomsorg for barnet under ferieleiren. Ettersom X ikke opplyste at det var andre omsorgspersoner som skulle ta seg av barnet, antok Blå Kors at hun selv hadde eneomsorg for barnet. Blå Kors mener at de ved ny henvendelse samme dag svarte på en måte som ga X anledning til å korrigere deres oppfatning om hvorvidt hun faktisk skulle ha ansvar for barnet under ferien på Solbukta. De inviterte også til en meningsutveksling på problemstillingen om omsorg for eget barn sett opp mot hensynet til feriedeltagerens behov. Dette fikk de ingen avklaring på. De har ikke lagt vekt på søkerens kjønn, alder eller andre forhold knyttet til søkeren. De har kun lagt vekt på om ferielederne kan vie sin

oppmerksomhet 100 prosent til feriedeltagerne. Blå Kors ville ha lagt samme vurdering til grunn ved andre ansvarsoppgaver som må ivaretas parallelt med ansvaret som ferieleder.

## **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.

Med direkte forskjellsbehandling menes handlinger som stiller kvinner og menn ulikt fordi de er av forskjellig kjønn, jf. likestillingsloven § 3 annet ledd nr. 1. Forskjellsbehandling på grunn av utnyttelse av permisjonsrettigheter som er forbeholdt det ene kjønn er å anse som direkte forskjellsbehandling, jf. likestillingsloven § 3 annet ledd nr.2. Adgangen til å gjøre unntak fra forbudet mot direkte diskriminering er svært begrenset.

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, jf. mindretallets uttalelse i Likestillings- og diskrimineringsnemndas sak 26/2006.

## **Ombudets vurdering**

Ombudet skal ta stilling til om X ble forskjellsbehandlet i strid med likestillingsloven § 3 forbud mot direkte diskriminering, da Blå Kors avsto hennes søknad til frivillig aktivitetsleder ved Blå Kors sommerleir.

For å konstatere diskriminering er det ikke et krav om at X ville fått vervet som aktivitetsleder for sommerleiren. Det er tilstrekkelig at Blå Kors har lagt negativ vekt på omsorgsforpliktelser i vurderingen av Xs søknad.

Basert på e-postkorrespondansen mellom partene finner ombudet det sannsynliggjort at X ble vurdert som uaktuell til vervet som aktivitetsleder fordi Blå Kors la til grunn at hun skulle ha med seg barnet på sommerleiren. Den 13. mai avsto Blå Kors Xs søknad med følgende begrunnelse: « *Det er viktigere enn å være frivillig ferieleder! Min erfaring er at de to rollene ikke lar seg kombinere – det går ganske i ett kjøp hos oss. Så da må jeg takke nei til tilbudet fra deg denne gangen*».

Også ut fra den etterfølgende e-postkorrespondansen som er fremlagt for ombudet, ser det ut som Blå Kors har antatt at X skal ha med seg barnet på sommerleiren, og at det er begrunnelsen for avslaget. Blå Kors forsøkte ikke å undersøke om X faktisk skulle ha med seg barnet på sommerleiren før de avsto hennes søknad.

Etter at avslaget var gitt, åpnet riktignok Blå Kors for at X kunne korrigere deres oppfatning, og skrev følgende:» *Når du opplyser at du har en baby på 3 mnd. Tenker jeg meg at du vil ha med deg barnet ditt på ferien. Hvis det er riktig oppfattet, vil jeg mene at det ikke lar seg kombinere å ha ansvar for ditt barn samtidig som du skal ha ansvar for å aktivisere mange andre barn.*» X svarte ikke på denne e-posten. Ombudet legger uansett til grunn at valget av aktivitetsledere på det tidspunktet allerede var tatt.

Ombudet er enig med X i at det er lite sannsynlig at Blå Kors ville hatt den samme antagelsen om at han skulle ha med seg barnet på leir, dersom en mann oppga i søknaden at han nylig hadde blitt far. En slik forskjellsbehandling anses som direkte diskriminering på grunn av kjønn. Ettersom barnet er ca. tre måneder vil ombudet bemerke at forholdet ligger tett opp mot den foreldrepermisjonen som er forbeholdt mor. Forskjellsbehandling i den perioden anses som direkte diskriminering.

På bakgrunn av ovennevnte finner ombudet at det er sannsynliggjort at Blå Kors forskjellsbehandlet X på grunn av kjønn, da de avsto Xs søknad som frivillig aktivitetsleder uten å foreta videre undersøkelser.

Unntaksadgangen ved direkte forskjellsbehandling på grunn av kjønn er meget snever. Det foreligger ikke holdepunkter som tilsier at unntaksregelen kommer til anvendelse i denne saken. Blå Kors kunne på en enkel måte ha klarlagt hvorvidt X så for seg å ta med barnet under leiren eller ikke.

For ombudet er det uklart om X faktisk hadde tenkt å ta med seg barnet, slik at hun ville ha andre omsorgsforpliktelser under leiroppholdet. Ombudet vil uansett påpeke at vi anser at Blå Kors har oppgitt en saklig og legitim begrunnelse for at de ikke ønsker at aktivitetslederne har med egne barn på leiren. Årsaken er at aktivitetslederne må kunne vie 100 prosent oppmerksomhet til feriedeltagerne, som er barn som ofte kommer fra vanskeligstilte hjem med rus. Ombudet kan vanskelig overprøve Blå Kors sin vurdering av at de oppgavene aktivitetslederne skal utføre er så krevende at man vanskelig kan utføre andre omsorgsoppgaver samtidig. Ombudet antar derfor at det mest sannsynlig ville være tillatt etter likestillingsloven å avslå søkere som ønsker å ta med egne barn, selv om vi ikke har tatt uttrykkelig stilling til dette spørsmålet i denne saken.

## **Konklusjon**

Blå Kors handlet i strid med likestillingsloven § 3 andre ledd nr. 1, da de uten nærmere undersøkelser la til grunn at X ville ha med seg barnet på leiren og dermed avsto søknaden hennes om å bli frivillig leder på Blå Kors sommerleir.

Oslo, 29.08.2013

Sunniva Ørstavik, likestillings- og diskrimineringsombud.