



Likestillings- og
diskrimineringsombudet

Vår ref.:

12/941- 22- LELO

Dato:

07.10.2013

Sammendrag

Saksnummer: 12/941

Lovgrunnlag: Likestillingsloven § 3

Dato for uttalelse: 1. mars 2013

Klager mente hun hadde blitt forbigått ved utvidelse av stillingsandel grunnet graviditet. Hun mente også at hun hadde fått for lite tilrettelegging ved graviditeten av arbeidsgiver, Sikkerhetsselskap X ved Y flyplass. Sikkerhetsselskap X sa at den manglende stillingsutvidelsen var en feil, som skyldes at hennes søknad var blitt forlagt. Hun ble derfor tilbudt en utvidet kontrakt slik andre kolleger hadde blitt tildelt, som var tilbakedatert slik at hun ble satt i like god stilling som kollegene.

Når det gjelder tilrettelegging, har Likestillings- og diskrimineringsombudet ikke kompetanse til å vurdere om tilretteleggingen har hatt et tilstrekkelig omfang, da dette håndheves av Arbeidstilsynet. Det ombudet kan ta stilling til er hvorvidt klager er forskjellsbehandlet slik at hun er stilt dårligere enn andre på grunn av graviditet. I denne saken har arbeidsgiver forsøkt å tilrettelegge, og det er tvil om tillitsvalgt og verneombud ble gjort oppmerksomme på klagers behov for ytterligere tilrettelegging. Ombudet anså det derfor ikke som bevist at Sikkerhetsselskap X har brutt likestillingsloven § 3, samtidig som vi oppfordret Sikkerhetsselskap X til å kontakte Arbeidstilsynet for mer informasjon om tilrettelegging for gravide.

OMBUDETS UTTALELSE

Sakens bakgrunn

Fremstillingen av sakens bakgrunn bygger på partenes skriftlige redegjørelser til ombudet.

A er ansatt som vokter/sikkerhetskontrollør i Sikkerhetselskap X , ved Y Lufthavn. Hun ble ansatt i en 50 % stilling i mars 2011. A har hele tiden ønsket høyere stillingsprosent.

A ble gravid høsten 2011 med termin i juli 2012. Hun informerte arbeidsgiver om graviditeten i slutten av november 2011. Hun søkte om større stillingsprosent ved søknad av 11. april 2012.

På grunn av bekkenplager og belastningen ved å stå over lengre perioder når termin nærmet seg hadde A behov for tilrettelegging på arbeidsplassen.

Partene i saken er uenig om hvilken tilrettelegging hun har fått, og om ytterligere tilrettelegging ville vært mulig. Partene i saken er videre uenig om A kontaktet verneombud og tillitsvalgt om saken før hun kontaktet ombudet.

Underveis i behandlingen av saken hos ombudet har arbeidsgiver tilbudt A en 100 % kontrakt tilbakedatert til 1. april 2012.

Partenes syn på saken

A:

A hevder hun ble forskjellsbehandlet i sitt arbeidsforhold hos -Sikkerhetselskap X på grunn av graviditet. Hun hevder hun fikk tildelt færre vakter da hun fortalte hun var gravid, at hun ble forbigått ved søknad om økning i stillingsprosent, og at arbeidsgiver ikke har tilrettelagt arbeidet for henne.

Når det gjelder tildeling av vakter høsten 2011 viser hun til oversendte timelister, og at de viser et umiddelbart fall i tildelte timer fra hun ga beskjed om graviditeten i slutten av november (ca. 150 timer) til desember (ca. 90 timer). Hun viser til at hun aktivt forsøkte å få ekstravakter, men at hun fikk beskjed om at det ikke fantes. Dette skjedde samtidig med at kollegaer av henne ble nedringt og mast på.

Når det gjelder økning av stillingsprosent viser A til at hun ble lovet økning fra 50 % til 100 % senest seks måneder etter ansettelse. Hun viser til at hun ikke fikk oppjustering, mens flere andre ansatte fikk det, også personer som var ansatt etter henne. A hevder også at arbeidsgiver har kontaktet ansatte som ikke engang har søkt om høyere stillingsprosent for å tilby dette.

Når det gjelder manglende tilrettelegging viser A til at arbeidsgiver har lovet henne tilrettelegging, men at ingenting skjer. Hun viser til at hun har bekkenplager og var relativt stor nærme termin. Likevel fikk hun i hovedsak tildelt slusevakter, som er de tyngste vaktene. A foreslo selv å få flere CSRA-vakter, som er roligere. Dette ble avvist av arbeidsgiver med den begrunnelse at hun ikke kunne utføre alle arbeidsoppgavene der, ettersom det er en forutsetning for tilrettelegging at hun kunne dekke alle ledd av arbeidsbeskrivelsen. A viser videre til at hun får lange vakter (12 timer), nattevakter, vakter opp til maxgrense en uke og deretter fri nesten hele uken etter, samt at det skiftes for hyppig mellom sein- og tidligvakter. Dette er slitsomt for en gravid kvinne.

A viser videre til at hun ikke fikk tilpasset uniform, og at en vakt sjef uttalte foran hennes kollegaer at hun kunne gå med buksen åpen i stedet. A viser også til at hun leverte 50 % sykemelding som ikke ble tatt hensyn til.

Det at man kan spørre vaksjef om tilrettelagt vakt er ingen garanti ettersom det er vanskelig å rive seg løs fra sikkerhetskontrollen da det ofte var underbemanning av kvinnelige ansatte.

A viser også til at hun tok opp denne saken med tillitsvalgt, B, og verneombud, C, før den ble oversendt LDO.

A mener Sikkerhetsselskap X må kompensere for det økonomiske tapet hun har hatt, samt rydde opp i tilretteleggingsrutinene sine. Hun er takknemlig for at Sikkerhetsselskap X tilbakedaterer en 100 % stilling til 1. april 2012, men mener den bør tilbakedateres til november 2011 da hun fikk tildelt færre timer samtidig som andre ble ansatt.

Sikkerhetsselskap X :

Sikkerhetsselskap X viser til at de hadde en større gjennomgang av kontrakter i 2012. Da ble ansatte som ønsket og hadde krav på 100 % stilling oppjustert. Når det gjelder As søknad om høyere stillingsprosent i april 2012 viser Sikkerhetsselskap X til at denne er blitt forlagt. Dette beklages på det sterkeste, og A er nå tilbudt 100 % stilling tilbakedatert til 1. april 2012.

Når det gjelder tildeling av timer høsten 2011 viser Sikkerhetsselskap X til at A har fått timer i henhold til den kontrakten hun hadde. Det var ingen ansatte som ble tilbudt ekstratimer fra desember 2011 på grunn av en nedgang i bestilling på timer fra Avinor.

Når det gjelder tilrettelegging, mener Sikkerhetsselskap X at tilretteleggingsviljen i firmaet er stor. De har inngått et samarbeid med NAV-arbeidslivssenter i Z fylke for å ivareta dette, og er videre i dialog med Bedriftshelsetjenesten og verneombud for å utbedre rutinene rundt dette.

Sikkerhetsselskap X viser videre til at de er totalt x antall ansatte, hvorav 44 % kvinner. Det jobbes kontinuerlig med rekruttering, og spesielt med å få flere kvinnelige ansatte. Sykefraværet er høyest blant de kvinnelige ansatte, og størsteparten av kvinnene ønsker ikke å jobbe 100 %. Dette gir utfordringer for mulighetene til å tilrettelegge samt at det medfører ekstra belastning for de kvinnene som er på jobb.

Flyplassen har heller ikke så mange rolige/passive posisjoner, slik at vaktene fordeles jevnt rundt på alle ansatte for å unngå overbelastning og sykemeldinger. Det er derfor ikke alltid hensiktsmessig å flytte en ansatt til slusen til fordel for en annen.

Sikkerhetsselskap X viser til at de har tilrettelagt for A så langt det lar seg gjøre. På de vaktene de ikke klarte å tilrettelegge, fikk hun selv ansvar for å ta kontakt med vakt sjef for å bli omdisponert. Vakt sjefene ble også informert om at hun var gravid og at de måtte tilrettelegge utfra hennes behov.

Når det gjelder CSRA-vaktene viser Sikkerhetsselskap X til at på den ene boden skal være en vekter og en sikkerhetskontrollør, mens på den andre boden skal det være en sikkerhetskontrollør og to vektere. Utdanningen for en vekter og en sikkerhetskontrollør er ulik, slik at en vekter etter krav fra Luftfartstilsynet ikke er sertifisert til å utføre de oppgavene A ikke kunne utføre.

Når det gjelder vakt sjefens kommentar om at A kunne ha buksen åpen, er dette uakseptabelt og Sikkerhetsselskap X beklager dette. De viser til at gravide kan kjøpe egen svart bukse hvis de ønsker det, og utlegget vil da bli refundert.

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, eller setter en kvinne i en dårligere stilling enn hun ellers ville ha vært på grunn av graviditet eller fødsel, eller setter en kvinne eller mann i en dårligere stilling enn vedkommende ellers ville ha vært på grunn av utnyttelse av permisjonsrettigheter som er forbeholdt det ene kjønn, jf. likestillingsloven § 3 annet ledd nr. 2. Adgangen til å gjøre unntak fra forbudet mot direkte diskriminering er svært begrenset. Vernet mot graviditetsdiskriminering i arbeidslivet er tilnærmet absolutt.

Med indirekte forskjellsbehandling menes enhver tilsynelatende kjønnsnøytral handling som faktisk virker slik at det ene kjønn stilles dårligere enn det annet.

I særlige tilfeller er indirekte forskjellsbehandling likevel tillatt dersom handlingen har et saklig formål uavhengig av kjønn, og det middel som er valgt er egnet, nødvendig og ikke uforholdsmessig inngripende i forhold til formålet.

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 A ble forskjellsbehandlet på grunn av graviditet i sitt arbeidsforhold hos Sikkerhetselskap X ved Y Lufthavn.

A har vist til tre forhold i sin klage. Hun mener hun fikk tildelt færre vakter etter at hun fortalte om graviditeten, at hun ble forbigått ved søknad om økning av stillingsprosent og at arbeidsgiver unnlot å tilrettelegge for henne.

Økning av stillingsprosent

Ombudet vil kort slå fast at det å ikke få en høyere stillingsprosent er å bli stilt dårligere, jf. likestillingsloven § 3.

A ble tilsatt i 50 % stilling i mars 2011, men ble på intervjuet lovet 100 % stilling etterhvert. Hun ga også etter intervjuet uttrykk for at hun ønsket høyere stilling, og har tatt ekstravakter slik at hun har jobbet opp mot 100 %.

I forbindelse med Sikkerhetselskap X sin gjennomgang av kontrakter søkte A om 100 % stilling 11. april 2012. Hun fikk ikke dette da, og viser til at andre ansatte med kortere ansiennitet fikk oppjustert sin stillingsprosent før henne. Som eksempler har A vist til D og E.

Hvis en arbeidstaker som ellers ville fått oppjustert sin stilling ikke får det fordi hun blir gravid, vil det være brudd på likestillingsloven. Arbeidsgiver viser til at hennes søknad av 11. april 2012 ble forlagt, og tilbyr henne tilbakedatert 100 % stilling til søknadstidspunktet. Spørsmålet for ombudet blir da om det er grunn til å tro at A ville fått oppjustering før dette dersom hun ikke var blitt gravid.

A skriver at hun på intervjuet i mars 2011 ble lovet høyere stillingsprosent senest innen seks måneder. A opplyste arbeidsgiver om graviditeten i slutten av november 2011. Ettersom arbeidsgiver ikke visste om graviditeten før i slutten av november 2011 mener ombudet manglende oppjustering første seks månedene ikke kan ha sammenheng med graviditeten.

Når det gjelder D og E har arbeidsgiver oversendt arbeidskontrakter som viser at de fikk heltidsstilling fra 1. mai 2012. Det er ingen momenter i saken som tilsier at arbeidsgiver gjennomførte en oppjusteringsprosess før den gjennomgangen av kontrakter i april 2012.

Ombudet kan dermed ikke se at det er grunn til å tro at A hadde fått oppjustert sin stilling før april 2012 dersom graviditeten tenkes bort.

Nedgang i antall tildelte vakter høsten 2011

Ombudet vil kort slå fast at det å bli avskåret fra å få ekstravakter er å bli stilt dårligere, jf. § 3.

A har oversendt timelister som viser en nedgang i antall timer pr. måned etter november 2011. Spørsmålet for ombudet blir da om det er grunn til å tro at graviditeten var årsaken til at hun fikk færre vakter fra desember 2011.

Arbeidsgiver skriver at A fikk vakter i henhold til arbeidsavtalen, og at årsaken til færre ekstravakter var en nedgang i bestillingen fra deres kunde, Avinor. A påpeker at en slik begrunnelse ikke forklarer hvorfor hennes kollegaer ble ringt og spurt om de kunne ta vakter. A har vist til kollega F som eksempel på en som fikk spørsmål om vakter.

Ombudet har fått oversendt timelister og fraværslister for A og F. Av de oversendte listene ser det for ombudet ut som de to har fått tilnærmet likt antall vakter, og det er også måneder der A har flere vakter enn F, for eksempel januar og februar 2012.

A viser til at F ble ringt og tilbudt flere vakter i denne perioden. Arbeidsgiver forklarer at A hadde fast turnus, mens F og arbeidsgiver hadde en avtale om at hun ikke skulle ha fast turnus ettersom hun studerte ved siden av jobb. Fs vakter ble dermed tildelt manuelt underveis for å oppfylle arbeidskontrakten. Arbeidsgiver viser videre til at A hadde en del fravær, for eksempel 24 dager i desember måned, og videre hyppig fravær fra mars til mai. Fraværet gjorde det vanskelig å tilby A ekstravakter som dukket opp. Arbeidsgiver viser også til at A har hatt mulighet til å skrive seg opp i en bok de dagene hun er tilgjengelig for ekstravakter, dette har hun ikke gjort i perioden.

Arbeidsgiver har også lagt frem liste for overtidsbruken for avdelingen. Det er lagt frem timer for 2011 og 2012, og listene viser at det har vært relativt stor nedgang i ekstratimer i de aktuelle månedene. For eksempel ble det i januar 2012 brukt 117 ekstratimer mot 649 i januar 2011, 101 timer i februar 2012 mot 347 i februar 2011, og 365 timer i mars 2012 mot 977 timer i mars 2011.

Ombudet ser at A har fått færre timer etter at hun informerte om graviditeten, men mener den fremlagte dokumentasjon viser at det har andre årsaker enn graviditeten. Ombudet finner dermed ikke at det er grunn til å tro at graviditeten var årsaken til at A ikke fikk flere vakter.

Tilrettelegging av arbeidsforholdet

Likestillingsloven har ingen eksplisitt bestemmelse som pålegger arbeidsgivere å tilrettelegge arbeidstid, arbeidsoppgaver eller andre sider ved arbeidsforholdet for gravide arbeidstakere.

Arbeidsmiljøloven § 4-1 regulerer generelle krav til arbeidstakeres arbeidsmiljø, og § 4-2 regulerer krav til tilrettelegging for arbeidstakere. Denne tilretteleggingsplikten gjelder for alle arbeidstakere, også gravide. Disse bestemmelsene innebærer ifølge NOU 2010:13, pkt. 11.2 at:

«... arbeidsmiljøet for gravide arbeidstakere skal være fullt forsvarlig og at arbeidets organisering, tilrettelegging, ledelse, arbeidstidsordninger, teknologi, lønssystemer med videre skal være slik at arbeidstakerne ikke utsettes for uheldige psykiske eller fysiske belastninger. Lovens § 4-2 pålegger arbeidsgivere en generell plikt til å legge arbeidet til rette under hensyn til den enkelte gravide arbeidstakers arbeidsevne, kyndighet, alder og øvrige forutsetninger. Dette innebærer at arbeidsgiveren har plikt til å sørge for at en gravid arbeidstaker ikke blir utsatt for uheldige psykiske eller fysiske belastninger ved å sørge for nødvendig tilrettelegging, for eksempel av arbeidsoppgaver, arbeidsmengde eller arbeidsutstyr».

Disse bestemmelsene håndheves av Arbeidstilsynet, jf. arbeidsmiljøloven § 18-1. Det innebærer at ombudet ikke kan ta stilling til omfanget av en arbeidsgivers tilretteleggingsplikt, herunder hvor langt den strekker seg og i hvilken grad konkrete tilretteleggingstiltak skal gjennomføres. I de tilfellene der det er fastslått et tilretteleggingsbehov og arbeidsgiver ikke har tilrettelagt eller vurdert muligheten for dette, kan ombudet imidlertid vurdere om diskriminering har skjedd.

Likestillingsloven § 3 forbyr forskjellsbehandling som stiller en kvinne dårligere enn andre på grunn av graviditet. I denne vurderingen likestilles unnlatelser med handlinger. En arbeidsgivers unnlattelse av å oppfylle sin tilretteleggingsplikt kan medføre at en kvinne stilles dårligere på grunn av graviditeten, noe som etter en konkret vurdering dermed kan være brudd på likestillingsloven.

Ombudet vil også vise til at Norge har inkorporert Kvinnekonvensjonen (FNs internasjonale konvensjon av 18. desember 1979 om avskaffelse av alle former for diskriminering av kvinner). I konvensjonens fortale og i flere artikler fremgår det at konvensjonen har fokus på beskyttelse av kvinners reproduktivitet. Kvinners behov for beskyttelse i forbindelse med graviditet fremgår blant annet av konvensjonens artikkel 11.

Denne saken gjelder spørsmål om tilrettelegging for en gravid vokter/sikkerhetskontrollør på flyplass. På grunn av bekkenplager og at hun var relativt stor nær termin, hadde hun behov for tilrettelegging ved tildeling av vakter. Dette gjaldt både hvilke type vakter hun ble tildelt, samt tidspunkt og hyppighet i vakter. Behovet for tilrettelegging er dermed nært knyttet til selve graviditeten, slik at vernet mot forskjellsbehandling her er sterkt.

Ombudet legger til grunn at dersom A ikke får tilrettelegging ved tildeling av vakter blir hun dårligere stilt enn andre arbeidstakere ved at hun ikke kan fortsette i jobben, jf. § 3.

Ombudet har fått forklart at det i hovedsak er to typer vakter; slusevakter (sikkerhetskontroll) og CSRA (boder ute på flyplassområdet). Når det gjelder sluse 1-3 i 2. etasje er arbeidsoppgavene delt inn i fire posisjoner som det rulleres mellom.

Posisjon 1 er den som står ved rullebåndet og ser til at håndbagasjen går gjennom røntgenmaskinen. Denne er som regel bemannet med en vakter som ikke er sertifisert sikkerhetskontrollør. Posisjon 2 er den/de som står bak metall detektor portalen og utfører visitasjon av reisende. Her bemannes det med en kvinnelig og en mannlig sikkerhetskontrollør. Posisjon 3 er den som sjekker bagasje som blir tatt ut til kontroll. Denne er bemannet med en sikkerhetskontrollør. Posisjon 4 er den som kjører røntgenmaskin, og er bemannet av en sikkerhetskontrollør.

Det er en sluse 4 i tillegg til hovedslusene. Denne slusen rullerer med sluse 1-3 ca. hver time der det er anledning til det. Når det gjelder crew-inngangen skal de ansatte som står der rullere hver time. CSRA-vakter er på boder ute på flyplassområdet. Arbeidsoppgaver der er blant annet kontroll av biler og stikkprøver av ansatte.

Begge parter skriver at det er forskjell på belastningen for den ansatte på de ulike vakttypene. A mener hun ikke har fått tilrettelegging. Arbeidsgiver viser til at de har tilrettelagt med roligere vakter så godt det lar seg gjøre utfra hensynet til belastningen på andre arbeidstakere. Ombudet kan ikke overprøve arbeidsgivers vurdering av hvilket behov det er for bemanning på de enkelte vaktene. Ettersom ombudet ikke håndhever omfanget av tilretteleggingsplikten, kan ombudet heller ikke si nøyaktig hvor mange vakter som skulle vært gitt til hvilken tid og hvilken type. Det ombudet kan ta stilling til er om arbeidsgiver har vurdert muligheten for å tilrettelegge.

Ombudet har fått oversendt As vaktlistene for november 2011 og ut mars 2012. Vaktlistene viser at A har hatt ulike typer vakter, og til ulike tider. Ombudet ser imidlertid at A var satt opp på nattevakter 11. og 12. mai 2012. Arbeidsgiver har i sin redegjørelse skrevet at gravide kan fritas for nattevakter. Ombudet forutsetter at A da hadde mulighet til dette dersom det var ønskelig. Det er vanskelig for ombudet å se om det har skjedd endringer i tildeling av type vakter og tidspunkt for vakter etter at A opplyste om graviditeten.

Arbeidsgiver har imidlertid vist til at det ble tilrettelagt så langt som mulig, på bakgrunn av at det også må tas hensyn til andre ansattes arbeidskontrakter og belastning på andre ansatte. Arbeidsgiver har vist til hensyn som må ivaretas ved utarbeidelsen av vaktlistene, og ombudet har dermed ikke grunnlag for å si at arbeidsgiver ikke har vurdert muligheten for tilrettelegging av vakter. Ombudet kan på denne bakgrunn ikke konstatere at arbeidsgiver handlet i strid med likestillingsloven ved tildeling av vakter, jf. det som er beskrevet over omkring ombudets kompetanse i tilretteleggingssaker.

Ombudet vil imidlertid kommentere arbeidsgivers løsning med at A selv ber vakt sjef om bytte av vakt der arbeidsgiver ikke har klart å tilrettelegge på forhånd. Ombudet er enig med A i at en slik løsning ikke er god nok, og at det da vil være tilfeldig når tilrettelegging lar seg gjøre.

Ombudet ser videre at arbeidsgiver skriver at det ikke finnes noen standard mal for gravide, men at de er i dialog med bedriftshelsetjeneste og verneombud for å utbedre rutiner. Ombudet ser positivt på dette, og ber Sikkerhetsselskap X sikre at rutinene gjøres kjent i organisasjonen, både blant de ansatte og de som er ansvarlig for vakttildelingen. Ombudet oppfordrer Sikkerhetsselskap X til å kontakte Arbeidstilsynet for mer informasjon om tilrettelegging for gravide.

Konklusjon

Sikkerhetsselskap X handlet ikke i strid med likestillingsloven § 3 ved spørsmål om tildeling av vakter og oppjustering av stillingsprosent. Sikkerhetsselskap X handlet ikke i strid med likestillingsloven § 3 ved spørsmål om tilrettelegging av vakter.

Oslo, 07.10.2013

Sunniva Ørstavik

likestillings- og diskrimineringsombud