



Likestillings- og  
diskrimineringsombudet

Vår ref.:

08/1902

Dato:

18.03.2013

## **Kvinne ble diskriminert pga graviditet i ansettelsesprosess**

En gravid kvinne ble avskåret fra videre deltakelse i ansettelsesprosess etter at hun under første gangs intervju opplyste om at hun var gravid.

Det var uenighet mellom partene med hensyn til hvilken ansettelsesprosess det skulle være for den ledige stillingen kvinnen skulle vurderes opp mot. Klager hevdet at hun gikk glipp av et jobbtillbud hun ellers ville ha fått, mens arbeidsgiver hevdet at stillingen skulle utlyses, og at flere

kandidater skulle vurderes for jobben.

Ombudet skulle ta stilling til om arbeidsgiver la vekt på klagers graviditet og påfølgende foreldrepermisjon ved vurderingen av henne som aktuell kandidat for stillingen. Ombudet uttalte at det ikke var avgjørende for ombudets vurdering om hun ville ha fått jobben, eller om hun kun ble avskåret fra å bli vurdert opp mot andre kandidater. Forbudet mot graviditetsdiskriminering gjelder alle deler av tilsettingsprosessen, ikke bare det endelige valget av hvem som skal tilsettes.

Ombudet konkluderte med at arbeidsgiver ikke hadde sannsynliggjort at A ikke hadde blitt diskriminert. Ombudet la til grunn at det var As graviditet og påfølgende foreldrepermisjon som var grunnen til at hun ble ansett uaktuell for stilling i selskapet.

**Saksnummer: 08/1902**

**Lovgrunnlag:** Likestillingsloven § 3

**Dato for uttalelse:** 11. oktober 2010

## **OMBUDETS UTTALELSE**

### **Sakens bakgrunn**

As tidligere arbeidsgiver B AS gikk konkurs i midten av oktober 2008. Samme dag som dette ble gjort kjent for selskapets samarbeidspartnere ble hun kontaktet av markeds sjef C i firmaet D. D hadde en ledig stilling i markedsavdelingen og lurte på om A ville komme på intervju. A hadde tidligere jobbet nesten seks år som reisekonsulent og byråleder ved Ds kontor i Oslo, og derfor kjente C til A. Til stede på intervjuet 13. oktober 2008 var direktør i D, E, i tillegg til C. I intervjuet opplyste A om at hun var ca 9 uker på vei. Hun fikk beskjed per telefon 7. november om at hun ikke var aktuell for jobben.

### **Partenes syn på saken**

A hevder at hun ble diskriminert av D fordi hun var gravid. C ringte henne noen dager etter at stillingen var utlyst og sa at A dessverre ikke hadde fått jobben. De hadde hatt så mange utskiftninger den siste tiden at de derfor trengte noen som "kunne være der en stund". C virket beklemmt over å ringe. Hun oppfordret A til å ta kontakt når hun var tilbake fra permisjon, og hun sa at hun skulle ta kontakt om de fikk noen ledige vikariater. Det er innlysende at det var graviditeten som var årsaken til at hun ikke fikk jobben.

D skulle ansette noen reisekonsulenter i tillegg, og tre av de fire kandidatene

som kom med til andregangsintervju var alle tidligere kollegaer av A. To av

disse var single kvinner, og ingen av disse fikk spørsmål om familieforhold og ønske om barn. Den tredje var hadde samboer og ble spurt spesifikt om hun ønsket seg barn og når de eventuelt ønsket å få dette. Hun var gravid, men valgte ikke å si noe om dette på grunn av As erfaring, Hun fikk jobben, men ble skjelt ut av markeds sjefen da hun fortalte om graviditeten etter at arbeidskontrakten var undertegnet. Det kom antydninger om at hun burde vurdere å trekke seg fra jobben.

A uttaler at hun selvfølgelig ville ha godtatt det dersom det var manglende

kvalifikasjoner som gjorde at hun ikke fikk jobben, men siden det var D

som kontaktet henne i utgangspunktet, må det bety at de hadde et positivt inntrykk av henne. Kontaktpersonen i stillingsannonsen som kom etterpå, F, skrev i en e-post til A 7. november at hun hadde lagt inn mange gode ord for A til markedssjefen før hun visste at A allerede hadde vært inne til samtale, og at

A var Fs førstevalg til stillingen.

Det er ikke riktig at A hadde en nestlederstilling i firmaet B AS. Hennes

stilling var markedskoordinator, en stilling som er ganske lik

markedskonsulentstillingen i D. Det er heller ikke riktig at A ikke leverte CV. Hun sendte CV elektronisk samme dag hun var til intervju, eller dagen før intervjuet. Det er underlig at E viser til manglende formell kompetanse uten at hun, etter eget utsagn, har sett As CV eller ringt en eneste referanse.

Det var ikke naturlig å sende inn formell søknad så lenge det var D som

kontaktet henne, og ikke omvendt.

A har jobbet i mer enn 10 år i reiselivsbransjen og har aldri blitt kritisert for

verken dårlige samarbeidsevner, manglende lydighet eller manglende tillit til

andres kompetanse. I attesten fra D fremheves nettopp gode

samarbeidsevner og at hun er miljøskapende, utadvendt og positiv. Dette er skrevet av hennes overordnede som hun har jobbet sammen med over en lengre periode. Det er underlig at E og D i løpet av en times samtale bastant kan uttale at de har fått negative tilbakemeldinger på hennes samarbeidsevner. E har jo verken ringt As referanser eller sett hennes attester. Dette bare forsterker inntrykket av at D ekskluderte henne fordi hun var gravid. E og D ønsker å

fremstille henne som en dårlig kandidat, men virker svært lite troverdige.

#### **D AS:**

D avviser As påstander om graviditetsdiskriminering. D viser i

sin redegjørelse til at alle ledige stillinger i selskapet skal utlyses internt og eksternt, selv om man tar personlig kontakt med kandidater. I samtalen med A ble hun informert om at stillingen kom til å bli utlyst og at man allerede hadde flere kandidater man skulle snakke med. En av

kandidatene D tok kontakt med er ansatt hos selskapet i dag etter at kandidaten ble vurdert opp mot interne og eksterne kandidater.

Hun fikk beskjed om at hun skulle få tilbakemelding forhåpentligvis innen 2 uker, noe som ikke ble overholdt pga stort arbeidspress. D samtale med A

var for å kartlegge om hun var en kandidat de kunne vurdere for stillingen som skulle utlyses. A leverte aldri søknad på stillingen eller CV. Selv om C kjente

til A, så visste verken hun eller E hva A sto for.

Ds vurdering av A etter samtalen var at hun ikke var rett kandidat for

stillingen. A hadde hatt en "nestlederstilling" hvor hun kunne bestemme og

styre det meste selv, mens den ledige stillingen var en markeds konsulentstilling, som ville kreve meget store samarbeidsevner. Hun hadde heller ikke de faglige eller personlige egenskapene de var ute etter. Å spørre hvor lenge man har vært

samboer/gift faller noen ganger naturlig i samtalen der og da, uansett om det har vært menn eller kvinner som har vært intervjuet av D. Dette har da mer falt

sammen med at man snakker om interesser, venner og familie generelt.

D så det ikke som nødvendig å sjekke As referanser, fordi det er noe

man gjør i slutten av en ansettelsesprosess, for at man ikke skal bruke kandidatens referanser unødvendig.

Tilbakemeldingen A fikk på telefon fra C kunne kanskje vært

formulert annerledes, men det var vanskelig å gi bakgrunnen for at man ikke ønsket å vurdere A videre, fordi man ikke ønsket en diskusjon med A om

avgjørelsen som var tatt. C uttaler i en egen redegjørelse at årsaken til at hun

hørtes "rar" ut på telefonen med A var en vanskelig privat situasjon. D

vurdering av A er basert på samtalen med henne, samtale med andre som

kjente henne i jobbsammenheng, samt hennes egen fremstilling av seg selv i samtalen med D. Personlige egenskaper skal også passe inn med den miksen av ansatte en avdeling har for å kunne samarbeide på best mulig måte.

D uttaler at selskapet ikke har dokumentasjon i form av epostkorrespondanse,

men at man har notater etter samtalen med A. Det er alltid to personer til stede på intervjuer, slik at man har best mulig grunnlag for å kunne vurdere kandidatene. Dette var tilfelle også i denne saken. Det var D inntrykk av A etter samtalen med henne som gjorde at man ikke gikk videre i ansettelsesprosessen, og ikke det at hun var gravid. Fs vurdering av A var ikke så positiv som hun ga uttrykk for i e-posten til A. Hennes påstander som tredjeperson om ansettelsen av en annen ansatt er tatt ut av proporsjoner og har ingen rot i virkeligheten.

### **Rettslig grunnlag**

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

Forskjellsbehandling på grunn av foreldrepermisjon utover de lovpålagte ukene regnes som indirekte diskriminering.

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 stilt dårligere enn hun ellers

ville ha vært på grunn av at hun var gravid og etter hvert skulle ut i

foreldrepermisjon.

A ble innkalt til samtale hos D, men det er uenighet mellom partene

med hensyn til hvilken ansettelsesprosess det skulle være for den ledige stillingen A skulle vurderes opp mot. A hevder at hun gikk glipp av et jobbtilbud

hun ellers ville ha fått, mens D hevder at stillingen skulle utlyses, og at flere

kandidater skulle vurderes for jobben.

Ombudet skal vurdere om D la vekt på As graviditet og påfølgende

foreldrepermisjon ved vurderingen av henne som aktuell kandidat for stillingen. Det er da ikke avgjørende for ombudets vurdering om hun ville ha fått jobben, eller om hun kun ble avskåret fra å bli vurdert opp mot andre kandidater. 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. Se blant annet Likestillings- og diskrimineringsnemndas sak 19/2006.

Uansett legger ombudet til grunn at å bli avskåret fra en jobbmulighet er "å bli stilt dårligere".

A fikk beskjed om at hun ikke var aktuell for stillingen. Spørsmålet blir om det er årsakssammenheng mellom avvisningen av henne som søker og hennes graviditet og påfølgende foreldrepermisjon.

Dersom ombudet finner at det er grunn til å tro at graviditet eller foreldrepermisjon har hatt betydning for beslutningen om ikke å la A være med videre i ansettelsesprosessen, går bevisbyrden over på D. D må da

sannsynliggjøre at diskriminering ikke har skjedd.

D har ikke bestridt at C i telefonsamtalen med A ordla seg slik

A har opplyst, nemlig at man trengte noen "som kunne være der en stund", og

at A eventuelt kunne ta kontakt etter permisjonen. Sammenholdt med at

A under samtalen med D opplyste om at hun var gravid, mener ombudet at dette gir grunn til å tro at D la vekt på graviditeten og påfølgende

foreldrepermisjon i ansettelsesprosessen. D må etter dette sannsynliggjøre at graviditet/foreldrepermisjon *ikke* ble vektlagt i ansettelsesprosessen.

D hevder at Cs uttalelser i telefonsamtalen med A ikke ga uttrykk for den reelle grunnen til at A var uaktuell for stillingen. D vurderte henne slik at hun var uegnet ut fra personlige egenskaper.

I Likestillings- og diskrimineringsnemndas sak 6/2007 var spørsmålet om en kvinne som var i foreldrepermisjon skulle vært innkalt til intervju. Arbeidsgiver uttalte at manglende innkalling var begrunnet i personlige egenskaper hos kvinnen. Arbeidsgivers forklaring ble fremsatt overfor nemnda, men var ikke dokumentert på annen måte. Om dette uttalte nemnda:

*"Etter flertallets oppfatning vil det være lite i samsvar med hensynene bak*

*bevisbyrdebestemmelsen i likestillingsloven § 16, dersom en slik etterfølgende*

*forklaring skulle være tilstrekkelig til å oppfylle arbeidsgivers bevisbyrde. Det vises særlig til at bevisbyrdebestemmelsen skal sikre en effektiv gjennomføring av diskrimineringsforbudet.*

*Dette krever at forhold som skal oppfylle bevisbyrden er etterprøvbare. En vurdering av personlige egenskaper er etter sin karakter vanskeligere å etterprøve enn en vurdering av utdanning, yrkeserfaring og lignende kvalifikasjoner. En arbeidsgiver har likevel anledning til å legge vekt på personlige egenskaper ved en ansettelse, men i forhold til bevisbyrden må kravet være at vurderingen av slike egenskaper i noen grad er konkretisert, og at denne konkretiseringen går fram av saksdokumenter eller på annen måte som kan ettervises. På hvilken måte dette gjøres av arbeidsgiveren, må være opp til denne."*

Ombudet kan ikke etterprøve de vurderinger arbeidsgiver gjør av søkere i en intervjusituasjon. D har i korrespondanse med ombudet skrevet utfyllende om de vurderinger som ble gjort av A. D har imidlertid ikke fremlagt tidsnær dokumentasjon, jf. det som er sitert ovenfor fra nemndas uttalelse i sak 6/2007.

D har opplyst at verken C eller E som var til stede på intervjuet "visste hva A sto for". As referanser ble imidlertid ikke kontaktet. Det må da legges til grunn at D mente at man hadde tilstrekkelig grunnlag for å vurdere As egnethet ut fra intervjuet. D uttalte i brev av 18. mars 2009 til ombudet at man hadde notater etter samtalen med A 13. oktober 2008.

Ombudet har bedt om kopi av notatene, men har ikke fått svar på sine henvendelser i den forbindelse. Ombudet kan dermed bare bygge på Ds etterfølgende forklaring. Ut fra nemndas uttalelse i ovennevnte sak er dette ikke tilstrekkelig til å oppfylle bevisbyrden. Bevisbyrden er gått over på arbeidsgiver.

Som nevnt ovenfor skal det legges til grunn at diskriminering har skjedd når arbeidsgiver ikke har oppfylt bevisbyrden. Ombudet legger derfor til grunn at det var As graviditet og påfølgende foreldrepermisjon som var grunnen til at hun ble ansett uaktuell for stilling som markedskonsulent i D.

I sin argumentasjon overfor ombudet har A hevdet at spørsmål om familieforhold og familieplanlegging har vært tema i ansettelsesprosesser i D.



I denne konkrete saken har ombudet ikke sett det nødvendig å gå nærmere inn på dette, men ombudet vil likevel nevne avslutningsvis at det fra 9. april 2010 ble lovfestet et forbud mot å spørre om graviditet, adopsjon eller familieplanlegging i ansettelsesprosesser. Forbudet ble tatt inn i likestillingsloven § 3 andre ledd nr. 2. Brudd på forbudet regnes som direkte forskjellsbehandling. Etter praksis eksisterte et slikt spørreforbud også tidligere, men ved lovendringen er nå spørreforbudet gjort uttrykkelig og konsekvensene av brudd blitt klargjort.

## **Konklusjon**

D handlet i strid med forbudet mot forskjellsbehandling på grunn av graviditet og foreldrepermisjon i likestillingsloven § 3 da A ble avskåret fra videre deltakelse i ansettelsesprosessen for stilling som markedskonsulent i selskapet høsten 2008.

\*\*\*

**Saksnummer: 08/1902**

**Lovgrunnlag:** Likestillingsloven § 3

**Dato for uttalelse:** 11. oktober 2010

\*\*\*

Saken ble brakt inn for Likestillings- og diskrimineringsnemnda, som i vedtak av 24. juni 2011 kom til samme konklusjon som ombudet.

**Saksnummer hos nemnda:** 05/2011

**Link til nemndas vedtak:**

<http://www.diskrimineringsnemnda.no/sites/d/diskrimineringsnemnda.no/files/c1489dca92e6da9765d2499d9cf4cca1.pdf>