



Likestillings- og
diskrimineringsombudet

Vår ref.:

12/769

Dato:

16.05.2013

12/769: Ikke forskjellsbehandlet på grunn av graviditet og forestående foreldrepermisjon ved ansettelse av brannkonstabel

Ombudet la til grunn at krav om å gjennomføre fysisk test for å få fast stilling som brannkonstabel i utgangspunktet innebar en indirekte forskjellsbehandling av kvinner som er gravide. Ombudet fant likevel at kravet til fysisk test var tillatt etter unntaksbestemmelsen i § 3 tredje ledd. Kravet til fysisk test var etter ombudets syn både saklig og nødvendig ut fra behovet for røykdykkerberedskapen ved brannstasjonen. Kravet var etter ombudets vurdering heller ikke uforholdsmessig inngripende i forhold til formålet.

Saksnummer: 12/769

Diskrimineringsgrunnlag: kjønn

Lovgrunnlag: likestillingsloven § 4 andre ledd, jf. § 3

Dato for uttalelse: 8. mars 2013

OMBUDETS UTTALELSE

Sakens bakgrunn

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

A henvendte seg til Likestillings- og diskrimineringsombudet 11. juni 2012 og ba ombudet vurdere om hun har blitt forskjellsbehandlet på grunn av graviditet og forestående foreldrepermisjon ved ansettelse av brannkonstabel ved C brannstasjon.

B er et interkommunalt selskap innen brann og redning, eid av ni kommuner på D som dekker over 270 000 innbyggere. Totalt jobber 360 ansatte på 13 brannstasjoner. Fire av disse stasjonene er bemannet døgnet rundt. De ni andre stasjonene er deltidsstasjoner, det vil si at de er bemannet gjennom vaktlag eller personer med lommevarslere. De som er ansatt ved slike stasjoner har i hovedsak andre arbeidsgivere enn B. Antall ansatte i deltidsseksjonen er 150 og de er ansatt i 0,96 prosent stilling.

A har siden 2006 vært ansatt som vikar i en 0,96 prosent stilling ved C brannstasjon.

I februar 2012 ble det utlyst fast 0,96 prosent stilling som brannkonstabel ved C brannstasjon. Arbeidet som brannkonstabel består i hovedsak av beredskaps- og redningsoppgaver, samt faste øvelser og opplæring.

Av stillingsannonsen framgår det følgende kvalifikasjonskrav til stillingen:

- *Den som blir ansatt bør ha utvidet førerkort CE eller være villig til å skaffe seg dette.*
- *Det kreves god helse og fysikk samt plettfri vandel.*
- *Det er en forutsetning at man før fast ansettelse må gjennomføre en godkjent fysisk test, samt få godkjenning av vår bedriftslege.*
- *Det legges vekt på avstand mellom bosted/ arbeidsplass og C brannstasjon.*

Ved søknadsfristens utløp hadde det meldt seg ti søkere, herunder A. Alle søkerne ble innkalt til å gjennomføre den fysiske testen. A møtte ikke opp for å ta den fysiske testen.

E og F, som gjennomførte og bestod testen, ble tilbudt stillingene.

Partene er uenige om innholdet i en telefonsamtale som fant sted mellom A og seksjonsleder for beredskap (deltid), G 9. mars 2012. A mener at hun orienterte G om at hun endelig hadde lyktes med å bli gravid, slik at hun på grunn av graviditet ikke kunne gjennomføre testen. A hevder at G da skal ha sagt at den faste ansettelsen for hennes del faller bort, sitat «ingen test, ingen ansettelse». A spør så om mulighetene for å komme på intervju. G skal ifølge A ha sagt det kunne hun, men at fast ansettelse «blir hengende på utsiden». B hevder at G gratulerte A med at hun hadde blitt gravid.

Som en oppfølging av telefonsamtalen fant det sted et møte mellom A og G 12. mars 2012. Under møtet skal G ifølge A igjen ha sagt «igjen, ingen test, ingen fast ansettelse». G skal også ha vist til en test A hadde tatt fire år tidligere og uttalt at fysikken hennes helt sikkert var dårligere nå. B hevder at det som skulle være et intervju, gikk over til å bli et møte der det ble fremmet en del uttalelser overfor G om rettigheter, likestillingsloven og presse.

Partenes syn på saken

A:

A mener hun ble forskjellsbehandlet av B på grunn av graviditet og forestående foreldrepermisjon, da hun søkte på 0,96 prosent stilling som fast brannkonstabel ved C brannstasjon.

Hun opplyser at hun siden 2006 har vært ansatt som vikar i en 0,96 prosent stilling ved C brannstasjon, men at hun ikke har fått tilbud om fast ansettelse ettersom hun ikke har klart den fysiske testen, som er en del av røykdykkertesten.

Hva angår den aktuelle stillingen, mener A at hun tilfredsstillere alle kvalifikasjonskravene som framgår av stillingsannonse. A viser til at hun har gjennomført all den opplæringen som kreves for å kunne tilfredsstillere ansettelsen som brannkonstabel/deltid. I denne forbindelse viser A til at hun har tatt nettbasert kurs i brannvern, grunnkurs i deltidspersonell og kompetansebevis for utrykningskjøring og at hun har røykdykket tidligere.

A opplyser at hun ikke har førerkort C, men at hun ikke har blitt forespurt om hun er villig til å ta slik utdanning. Videre at hun ikke bor langt unna brannstasjonen.

Hva angår kravet til god helse og fysikk, uttaler A at hun trener fire-fem ganger i uken, men at hun har måttet ta pauser fra treningen av medisinske grunner. Når det gjelder kravet om godkjent fysisk test, viser A til sine fertilitetsproblemer og graviditet som årsak til at hun ikke har klart å ta den.

A reagerer på at B kun ansetter utfra bestått fysisk test, og ikke øvrig kompetanse.

A anfører også at selv om hun ikke har bestått den fysiske testen så har hun røykdykket tidligere.

Når det gjelder ansettelsen av E og F, hevder A at de må gjennomføre grunnutdanning innen brann og røykdykk før de blir godkjente røykdykkere, og at dette vil ta ett til to år.

B:

B avviser påstanden om forskjellsbehandling på grunn av graviditet og forestående foreldrepermisjon. B hevder at ansettelsen ikke ble vurdert opp mot graviditet, men det behovet beredskapsstyrken har for å opprettholde best mulig beredskap i henhold til brannordningen med operative røykdykkere.

B viser til utlysningsteksten hvor det står eksplisitt at man før ansettelse må gjennomføre en godkjent fysisk test, samt få godkjenning av bedriftslegen for å få fast ansettelse. B påpeker at bakgrunnen for at A ikke fikk stillingen var at hun ikke møtte til den fysiske testen og ikke hennes graviditet.

B hevder at G ved flere anledninger tidligere har kontaktet A med tilbud om å ta testen uten at hun har kunnet stille. Videre at A skal ha fått tilbud om veiledning om hvordan hun kunne klare testen. Ifølge B blir alle mannskapene ved C brannstasjon innkalt årlig for å ta testen, senest 23. og 26. mai 2011, hvor A ifølge B ikke ga tilbakemelding på hvorfor hun ikke møtte.

B opplyser at fast ansettelse som røykdykker ved C brannstasjon forutsetter at den fysiske testen er gjennomført og bestått. Kravet til gjennomført fysisk test gjelder ikke vikarer da disse ikke brukes til å røykdykke eller være sjåfør.

B mener at arbeidsoppgavene i den utlyste stillingen er annerledes enn oppgavene A utfører som vikar. En vesentlig forskjell er at hun som vikar ikke røykdykker. Dersom A har røykdykket (gått inn i branner) tidligere, er det ifølge B et brudd på deres HMS-prosedyrer.

Kravet til gjennomført og bestått fysisk test er ifølge B begrunnet i behovet for å opprettholde røykdykkerberedskapen på C brannstasjon i henhold til brannordningen. B anser det som viktig at nyansatte viser god treningskultur for å være i den form som kreves for å delta i røykdykkerinnsatser.

B viser til oversikt over beredskapsbemanning for deltidsansatte og opplyser at det ved fire brannstasjoner er vaktlag som går i en turnusordning. Disse stasjonene er C, H, I og J. Videre vises det til §§ 5-2 og 5-3 i forskrift om organisering og dimensjonering av brannvesen som sier at et vaktlag skal bestå av minst én utrykningsleder og tre brannkonstabler/røykdykkere. Da C er et tettsted med 6 700 innbyggere, skal det ifølge forskriften være egne vaktlag med røykdykkere.

Av de som møtte til den fysiske testen og gjennomførte den ble E og F tilbudt stillingene.

Om F skriver B:

«Fagarbeider sveiser, sertifikat B, jobber i dag i barnehage C daglig, god arbeidserfaring, god fysisk form med godkjent gjennomført test og har vist god treningskultur, i henhold til intervju.»

Om E skriver B:

«Fagarbeider forskalings snekker, sjåfør med klasse CE DE, vanndykkersertifikat, god arbeidserfaring, god fysisk form med godkjent fysisk test og har vist god treningskultur.»

B opplyser at alle ansatte får grunnleggende røykvernopplæring og får delta på alle røykdykkerøvelser, enten kald- eller varmdykk. Ifølge B får alle nyansatte en egen opplæringsplan for røykdykkeropplæring før grunnopplæringen er fullført.

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. Likestillingsloven § 4 andre ledd presiserer at forbudet mot forskjellsbehandling gjelder ved ansettelse, forfremmelse, oppsigelse og permittering.

Med direkte forskjellsbehandling menes blant annet handlinger som «setter en kvinne i en dårligere stilling enn hun eller ville ha vært på grunn av graviditet eller fødsel, eller setter en kvinne eller en mann i en dårligere stilling enn vedkommende ellers ville ha vært på grunn av utnyttelse av permisjonsrettigheter som er forbeholdt mor eller far», jf. § 3 andre ledd nr. 2.

Denne saken reiser spørsmål om indirekte forskjellsbehandling. Med indirekte forskjellsbehandling menes enhver tilsynelatende kjønnsnøytral handling som faktisk virker slik at det ene kjønn stilles dårligere enn det annet, jf. § 3 tredje ledd. Forskjellsbehandling på grunn av foreldrepermisjon av lengre varighet regnes som indirekte forskjellsbehandling, jf. Ot.prp. nr. 77 (2000–2001) s. 36 og 111.

Indirekte forskjellsbehandling er i særlige tilfeller 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, jf. § 3 fjerde ledd.

Ombudets vurdering

Ombudet skal ta stilling til om B handlet i strid med likestillingsloven § 4 andre ledd, jf. § 3 ved ansettelse av fast brannkonstabel i 0,96 prosent stilling.

A hevder at hennes graviditet og forestående foreldrepermisjon ble vektlagt til hennes ugunst da hun ikke ble tilbudt den aktuelle stillingen. For å underbygge sin påstand viser A til telefonsamtale og møte med G og hevder at han skal ha sagt «om jeg (A) blir ansatt, ville jeg (A) jo gå rett ut i 1.5 års permisjon». Amener at dette beviser at G har lagt avgjørende vekt på hennes graviditet.

B er av en annen oppfatning av hva som ble sagt mellom G og A.

Det er vanskelig for ombudet å etterprøve hva som ble sagt mellom G og A. Når det står påstand mot påstand, kan ombudet ikke legge den ene parts synspunkter til grunn framfor den andres, men må nøye seg med å konstatere uenigheten. Ombudet finner ikke at påstanden støttes av andre opplysninger eller sakens ytre omstendigheter.

B har anført at årsaken til at A ikke ble ansett som kvalifisert for stillingen var at hun ikke møtte opp til den fysiske testen. A har ikke bestridt dette. Ombudet finner på denne bakgrunn at begrunnelsen for at A ikke ble tilbudt stillingen mest sannsynlig er at hun ikke gjennomførte den fysiske testen. Årsaken til at hun ikke gjennomførte testen er at hun var gravid.

Kravet om å gjennomføre en fysisk test framgikk av stillingsannonsen og gjelder både kvinnelige og mannlige søkere til fast stilling som brannkonstabel. Ombudet legger imidlertid til grunn at kravet om gjennomført fysisk test i utgangspunktet innebærer en indirekte forskjellsbehandling av kvinner som er gravide. Spørsmålet er dermed om forskjellsbehandlingen likevel er tillatt etter unntaksbestemmelsen i § 3 fjerde ledd.

B har vist til at kravet til fysisk test er begrunnet i behovet for kontinuerlig å kunne klare å opprettholde røykdykkerberedskapen på C brannstasjon. I den forbindelse viser B til oversikt over beredskapsbemanning deltid, hvor det framgår at det ved C, H, I og J brannstasjon skal alle vaktlag bestå av røykdykkere. Videre vises det til forskrift om organisering og dimensjonering av brannvesen §§ 5-2 og § 5-3, hvor det framgår at det skal være vaktlag bestående av en utrykningsleder og tre brannkonstabler/røykdykkere. Endelig vises det til at C

Side 7 av 9

er et tettsted med 6 700 innbyggere, ifølge forskriften skal det da være egne vaktlag som består av røykdykkere.

På denne bakgrunn finner ombudet at kravet til gjennomført fysisk test oppfyller vilkåret om et saklig formål.

Når det gjelder spørsmålet om kravet om fysisk test er nødvendig for å oppnå det saklige formålet, har ombudet lagt vekt på at formålet vanskelig kan oppnås ved alternative ikke-diskriminerende tiltak. Kravet til fysisk test er en sentral del av røykdykkertesten, og har som formål å teste søkerens fysiske tilstand, da det kreves god fysisk helse for å delta i røykdykkerinnsatser.

Kravet til fysisk test er et absolutt krav ved fast ansettelse som brannkonstabel ved C brannstasjon. Alle mannskapene ved blant annet C brannstasjon skal kunne røykdykke utenom vikarer. Røykdykkerberedskapen ved C brannstasjon bestemmes med utgangspunkt i brannordningen for B, samt de krav som følger av forskrift om organisering og dimensjonering av brannvesen.

Kravet om gjennomføring av godkjent fysisk test er etter ombudets vurdering ikke uforholdsmessig inngripende i forhold til formålet. Hensynene som ligger bak kravet om fysisk test veier etter ombudets syn tyngre enn den ulempe kravet har for den enkelte søker. Ombudet har for øvrig også merket seg at B ønsker å tilby A nødvendig assistanse når hun føler seg klar for å trene seg opp til å ta den fysiske testen, og at A, dersom hun består testen, vil bli en klar kandidat for fast ansettelse.

Ombudet konkluderer etter dette med at vilkårene i unntaksbestemmelsen er oppfylt og B har følgelig ikke handlet i strid med likestillingsloven § 4 andre ledd, jf. § 3 første og tredje ledd.

Konklusjon

B handlet ikke i strid med likestillingsloven § 4, jf. § 3 første og tredje ledd ved ansettelse av fast brannkonstabel ved C brannstasjon.

Oslo, 16.05.2013

Sunniva Ørstavik

likestillings- og diskrimineringsombud