



Likestillings- og  
diskrimineringsombudet

Vår ref.:

12/985

Dato:

08.10.2013

## Sammendrag

Saken gjaldt spørsmål om en kvinne ble forskjellsbehandlet på grunn av graviditet da hun ikke fikk tilbud om lærlingplass i sykehjem.

Spørsmålet for ombudet var om det var *grunn til å tro* at As graviditet hadde hatt betydning for at hun ikke ble tilbudt lærlingplass, jf. likestillingsloven § 16 første ledd første punktum. Det ble uttalt at en påstand fra klager eller den omstendighet at klager var gravid da hun var på intervju, i seg selv ikke er nok. Videre ble det uttalt at klagers påstand må støttes av hendelsesforløpet og sakens ytre omstendigheter. A måtte derfor vise til omstendigheter som ga grunn til å tro at hennes graviditet ble vektlagt negativt i intervjuet.

Det sto påstand mot påstand om hva som konkret var sagt under intervjuet, og det var ikke andre momenter i saken som underbygget påstanden om at graviditeten var vektlagt. Ombudet kom derfor til at det ikke var grunn til å tro at kvinnens graviditet ble vektlagt negativt.

**Saksnummer: 12/985**

**Lovgrunnlag: Likestillingsloven §§ 3 og 16**

**Dato for uttalelse: 01.07.2013**

## OMBUDETS UTTALELSE

## **Sakens bakgrunn**

A har tatt voksenopplæring som helsefagarbeider, og tok eksamen i juni 2012. Våren 2012 søkte hun om lærlingplass på C sykehjem i B kommune fra høsten 2012, men fikk ikke tilbud om lærlingplass.

A var gravid og hadde termin i september da hun var på intervju i B kommune i forbindelse med lærlingplassen. Partene har ulik oppfatning av hvordan intervjuet forløp.

A mener hennes graviditet var grunnen til at hun ikke fikk lærlingplass i B kommune og ønsker at Likestillings- og diskrimineringsombudet behandler saken som en klagesak.

## **Partenes syn på saken**

### **A:**

A hevder at hun ikke fikk tilbud om lærlingplass på grunn av at hun var gravid.

A opplyser at hun i mai 2012 var på intervju for lærlingplass på C sykehjem i B kommune. Da hun fortalte at hun var gravid og hadde termin i september, ble intervjuet avsluttet. A skriver at hun fikk beskjed om at hun knapt ville rekke å begynne i lærlingplassen før hun skulle ut i permisjon og hun ble derfor bedt om å søke på nytt neste år. A opplyser også at hun fikk beskjed om at hun uansett ikke ville rekke å tjene opp foreldrepenger, slik at det ikke var noe å hente på å starte før hun gikk ut i permisjon. A skriver videre at hun spurte om det var mulig å stå på en form for venteliste, men fikk beskjed om at de ikke hadde ventelister for lærlingplasser.

A opplyser at hun med godkjent lærlingplass ville ha fått foreldrestipend fra Lånekassen. Uten lærlingkontrakt eller skoleplass står hun uten rettigheter i Lånekassen. Hun opplyser også at det for henne ville ha vært bra å kunne binde seg til en lærlingplass fordi hun da hadde hatt noe å starte med etter endt permisjon. A skriver at hun fikk beskjed om at hun da ville ha tatt opp plassen til en annen.

A anfører også at det har formodningen mot seg at hun skulle stille til intervju hvis hun ikke var interessert i lærlingplassen.

A var i kontakt med fylkeskommunen før intervjuet. Hun fikk beskjed om å fortelle om svangerskapet, men at det mest sannsynlig ville bli vanskelig å få kontrakt fordi hun var gravid. A skal ikke ha fått et annet tilbud fra fylkeskommunen.

**B kommune:**

B kommune avviser i sin redegjørelse at A ikke fikk tilbud om lærlingplass på C sykehjem på grunn av at hun var gravid.

B kommune opplyser at tilsettingsutvalget for lærlinger i kommunen består av en HR-rådgiver og en virksomhetsleder fra den aktuelle sektoren. B kommune får hver vår oversendt en liste over aktuelle søkere til lærlingplassene i kommunen. På bakgrunn av søkerens vitnemål, velges noen kandidater til intervju. I 2012 var det ni interesserte søkere til helsefag, av disse kom fire til intervju. Intervjuene fortøner seg som en samtale der tilsettingsutvalget ønsker å få frem personlighet, ønsker, interesser og motivasjon for utdanning og yrkesvalg. Etter intervjuene tar tilsettingsutvalget en avgjørelse basert på kvalifikasjonsprinsippet.

B kommune skriver i sin redegjørelse at tilsettingsutvalget mener intervjuet foregikk på en helt annen måte enn det som beskrives av A. B kommune skriver at intervjuet startet med at A fortalte at hun var gravid og at hun derfor ikke lenger var aktuell søker til stillingen. Hun fortsatte med å fortelle at hun ville bruke tid hjemme før fødselen og ikke binde seg til en lærlingkontrakt og at hun heller ikke var sikker på om hun ville fortsette som lærling senere.

For å få en smakebit av det å jobbe som helsearbeider og å få erfaring, inviterte virksomhetslederen på C sykehjem A under intervjuet til å søke som sommervikar hos dem. Dette takket A nei til. Videre ble A informert om hvordan et lærling-løp fortøner seg og hvilke erfaringer man kan sitte igjen med etter fullført utdanning. B kommune opplevde at A virket usikker på om hun i det hele tatt ønsket å fullføre utdanningen etter endt permisjon. A ble oppfordret å ta kontakt hvis hun ønsket å søke senere.

Til As anførsel om at hun ikke ville ha stilt til intervju hvis hun ikke ønsket lærlingplass, skriver B kommune at A hadde blitt glad over at hun var innkalt fordi kommunen hadde «*sett forbi alder og utdanningsrett*» da de innkalte henne til intervju.

Rekrutteringsprosessen for lærlinger i B kommunen dokumenteres ikke godt skriftlig fordi prosessen ikke ansees som en ordinær tilsetning. Først når aktuelle kandidater blir tilbudt lærlingplass, gjøres dette skriftlig. B kommune opplyser imidlertid at denne saken har medført at de heretter vil dokumentere hele ansettelsesprosessen av lærlinger bedre skriftlig.

B kommune opplyser at deres arbeidspolitiske plattform legger livsfaseperspektivet til grunn som skal gi muligheter for tilpasning uavhengig av den ansattes livsfase. Kommunen opplyser videre at den har konkretet tiltak rettet mot både gravide og småbarnsforeldre. Fordi A så tydelig meddelte at hun trakk seg som kandidat fra stillingen, ble det likevel ikke vurdert om A kunne blitt ansatt som lærling med tiltredelse etter endt foreldrepermisjon.

På bakgrunn av saken her har HR-rådgiver D i B kommune undersøkt hva som skjedde videre med As sak i det hun ikke hadde lærlingplass høsten 2012. D har oversendt e-postkorrespondanse som skisserer både rekrutteringsprosessen av lærlinger i kommunen og hvilke rettigheter de som har opplæringsrett har til tilbud enten i bedrift (eksempelvis kommune) eller skole. A har som student ved voksenopplæring både «opplæringsrett» og «voksenrett».

Av e-postkorrespondanse går det frem at alle som har opplæringsrett, herunder voksenrett, har rett på tilbud enten i bedrift eller i skole. Man har ikke rett på læreplass, men et utdanningstilbud. Dette er det fagopplæringsseksjonen i fylkeskommunen som har ansvaret for. Det går frem av e-postkorrespondansen at fagopplæringsseksjonen anbefaler studenter å utsette utdanningen hvis man er gravid for å kunne få kontinuitet i utdannelsen. A skal derfor ha blitt rådet til å søke på nytt i 2013.

## **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.

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 As graviditet ble tillagt negativt vekt da hun var på intervju til lærlingplass ved C sykehjem i B kommune.

Dersom ombudet finner at det er *grunn til å tro* at As graviditet hadde hatt betydning for at hun ikke ble tilbudt lærlingplass i B kommune, går bevisbyrden over på B kommune. B kommune må da sannsynliggjøre at forskjellsbehandling ikke har skjedd.

Ombudet vil kort slå fast at det å ikke bli tilbudt lærlingplass er å bli «behandlet dårligere» i lovens forstand uavhengig om det ville ha hatt noen økonomisk betydning for A. Som A påpeker vil det kunne være positivt å ha noe å gå til etter endt permisjon.

Ombudet skal vurdere om det er grunn til å tro at As graviditet hadde betydning for at hun ikke ble tilbudt lærlingplass i B kommune. For at det skal foreligge omstendigheter som gir grunn til å tro at det har skjedd forskjellsbehandling på grunn av graviditet, må klagers påstand, som nevnt over, støttes av hendelsesforløpet og saken ytre omstendigheter. Dette beror på en konkret vurdering. En påstand fra klager, eller en den omstendighet at A var gravid da hun var på intervju i B kommune, er i seg selv ikke nok til at bevisbyrden går over på B kommune. Klageren har i utgangspunktet bevisføringsrisikoen, jf. mindretallets uttalelse i Likestillings- og diskrimineringsnemndas sak 26/2006, som en samlet nemnda senere har sluttet seg til. Dette betyr at A må kunne vise til omstendigheter som gir grunn til å tro at hennes graviditet ble vektlagt negativt i intervjuet.

Slik saken er opplyst for ombudet, står det i saken her påstand mot påstand. Partene har svært ulik oppfatning av hvordan intervjuet forløp. A har ikke kunnet dokumentere og det er få momenter i saken som underbygger påstanden om at hun ble forskjellsbehandlet på grunn av sin graviditet under intervjuet til lærlingplass ved C sykehjem. Ombudet har derfor kommet til at det ikke er grunn til å tro at As graviditet ble negativt vektlagt under intervjuet på C sykehjem.

Det går frem av e-postkorrespondansen mellom D i B kommune og opplæringskontoret i kommunen at fagopplæringsseksjonen i fylkeskommunen kan ha rådet A til å vente med gjennomføre skole fra høsten 2012 fordi hun var gravid. Ombudet vil bemerke at dette kan reise spørsmål etter likestillingslovens § 3 om forbudet mot forskjellsbehandling på grunn av graviditet. Fylkeskommunen er imidlertid ikke innklaget i saken her, og ombudet kan ikke uttale seg om dette forholdet ut fra de opplysningene som foreligger. A er orientert om at hun kan kontakte ombudet om dette forholdet.

### **Konklusjon**

B kommune brøt ikke likestillingsloven § 3 da A ikke fikk tilbud om lærlingplass ved C sykehjem fra høsten 2012.

Oslo, 08.10.2013

Sunniva Ørstavik,

likestillings- og diskrimineringsombud.