



Likestillings- og  
diskrimineringsombudet

## **Anonymisert versjon**

Likestillings- og diskrimineringsombudet viser til klage fra A av 28. januar 2008.

A mener at hun er blitt diskriminert på grunn av foreldrepermisjon og graviditet da hun ikke ble tilbudt vikariat eller fast stilling som assisterende sykepleier ved B.

Likestillings- og diskrimineringsombudet har vurdert klagen og finner at B handlet i strid med likestillingslovens § 3, tredje ledd da A ikke ble informert om det ledige vikariatet på hennes avdeling, mens hun var i foreldrepermisjon. Ombudet finner ikke at B handlet i strid med likestillingsloven § 3, andre ledd, nr 2, da A ikke fikk tilbud om fast stilling som assisterende avdelingssykepleier ved C avdeling.

Likestillings- og diskrimineringsombudet uttalelse kan bringes inn for Likestillings- og diskrimineringsnemnda innen tre uker fra mottakelsen av dette brev, se vedlagte veiledning.

## **LIKESTILLINGS- OG DISKRIMINERINGSOMBUDETS VURDERINGER**

### **Sakens bakgrunn**

Likestillings- og diskrimineringsombudets presentasjon av sakens faktum bygger på partenes skriftlige redegjørelser.

A er fast ansatt som sykepleier på sykehus B. Hun var ansatt ved C avdeling. Den 30. november 2004 ble hun tilbudt en stilling som assisterende avdelingssykepleier ved samme avdeling. Denne takket hun ja til. Stillingen ble en måned senere korrigert til *stedsfortredende* avdelingssykepleier.

I august 2005 fødte A et barn. Hun gikk ut i permisjon frem til 12. juli 2006. D ble ansatt som vikar for henne. I denne perioden sluttet avdelingssykepleieren, og det ble lyst ut et fire måneders vikariat. A, som fortsatt hadde tre uker av foreldrepermisjon, ble ikke informert om vikariatet. D ble ansatt i vikariatet som avdelingssykepleier.

Før A kom tilbake fra foreldrepermisjon den 12. juli 2005, var det bestemt at C avdeling skulle slås sammen med to andre avdelinger i oktober. På dette tidspunktet var B også kjent med at A var gravid med sitt andre barn. A ble ikke informert om sammenslåingen.

A var fraværende fra 16. august 2006 til 10. september 2006, delvis i på grunn av omsorgspermisjon og delvis på grunn av ferie. Den 25. august 2006 ble det lyst ut en ledig stilling som avdelingssykepleier for den nyopprettede enhet. Enheten var resultat av en sammenslåing av flere avdelinger hvor den avdelingen som A hadde arbeidet i, var en av dem. Søknadsfristen var 8. september 2006. Stillingen ble lyst ut på Bs intranettside ("X"). B opplyser i denne forbindelse at det ikke foreligger interne informasjonsrutiner når stillingen er utlyst offentlig. De har en målsetning om å ha en lengre søknadsfrist under ferieavvikling slik at ansatte som er på ferie, får anledning til å søke på stillingene. A fant tilfeldigvis utlysningen og sendte en søknad før fristen.

A og D var de eneste kandidatene til stillingen. A ble innkalt til intervju. Intervjuet ble holdt av avdelingssykepleier E. D ble ansatt i stillingen. A ble innstilt som nr. 2. A tok umiddelbart etter at D var blitt ansatt, kontakt med Norsk sykepleierforbund, som ba B om en forklaring på det som hadde skjedd. Det ble holdt et møte mellom partene. B beklaget at A ikke hadde fått informasjon om sammenslåingen. Det ble også beklaget at hun ikke lenger ville fungere som fast stedsfortreder for avdelingssykepleier. B ønsket å diskutere andre løsninger med hensyn til å anerkjenne og gjøre bruk av As kompetanse og erfaring.

D skulle tiltre den 23. oktober 2006, men var fraværende i ca. to måneder fra 31. oktober 2006. A hadde Ds oppgaver som assisterende avdelingssykepleier i den nye enheten fram til tidspunktet da D tiltrådte. For å gjøre hennes stilling mer attraktiv, skisserte E ytterligere oppgaver for A. Disse skulle bestå av å være ansvarlig for elektronisk pasientjournal, undervisningsoppgaver og å være ressursperson for sykepleierdokumentasjon.

A mente at hun var blitt forskjellsbehandlet i strid med likestillingslovens forbud mot diskriminering på grunn av graviditet og uttak av foreldrepermisjon, både når det gjelder utlysning av vikariatet ved C avdeling, og ved tilsetting av assisterende avdelingssykepleier ved den nyopprettede enheten.

As anførsler:

*Når det gjelder vikariatet* hevder A at B hadde en plikt til å informere henne om at det var et ledig vikariat som avdelingssykepleier ved C avdeling. Hun viser til at avdelingen tidligere hadde gjennomgått mange omorganiseringer og at den hadde fungert bra uten avdelingssykepleier. Hun hevder at det derfor ikke var noe akutt behov for å bemanne vikariatet umiddelbart. A mener at det hadde vært naturlig å tilby henne vikariatet siden hun var den faste stedsfortredende avdelingssykepleieren. Hun viser til at hennes permisjon skulle ta slutt tre uker etter vikariatets oppstart, og at hun ville kunne ha overført den siste delen av permisjonen til sin mann dersom B hadde informert henne. Dette ville ført til at hun kunne arbeidet under hele vikariatet.

*Når det gjelder den faste stillingen som assisterende avdelingssykepleier, hevder A at hun ble forbigått fordi hun var gravid, og at tilsetningen av en annen samt tildeling av andre arbeidsoppgaver til henne, var å betrakte som en degradering.*

A hevder at hun er godt kvalifisert for stillingen. Hun hevder at Ds kvalifikasjoner ikke er bedre enn hennes, og at B har gjort en feil da de omtalte henne som nyutdannet. Hun erkjenner at hun ikke er ferdig med sin utdanning som klinisk spesialist, men at denne utdanningen er blitt vesentlig lengre og mer omfattende siden D tok den. På ansettelsestidspunktet hadde hun derfor lengre studietid og flere kurs enn D. Hun hevder at B har utelatt vesentlige punkter fra hennes CV, blant annet relevante kurs og erfaringen som stedsfortredende avdelingssykepleier.

A viser til at det er gjort formelle feil i ansettelsesprosessen og at det i vurderingen av kandidatene er skjevheter i favør av D. Et eksempel er at samme stilling benevnes som stedfortredende da A hadde den, men som assisterende sykepleier da D hadde den. Det er også vist til at noe av As utdannelse er utelatt i B vurdering, mens det for D for eksempel er lagt til grunn lengre erfaring som sykepleier enn det som var tilfellet. Hun hevder at D ikke var i arbeid i en periode på ca. 10 år.

A hevder også at hun, etter arbeidsmiljøloven § 14-2, første ledd, hadde fortrinnsrett til stillingen. Etter denne bestemmelsen gis arbeidstakere som er sagt opp på grunn av virksomhetens forhold, fortrinnsrett til ny ansettelse i samme virksomhet, med mindre det gjelder en stilling arbeidstakeren ikke er kvalifisert for.

A mener at forbigåelsen har resultert i en stadig svekkelse av hennes rolle i avdelingen. Hun ble i løpet av kort tid fratatt sine oppgaver. Es tilbud om å være superbruker på elektronisk pasientjournal kompenserer ikke for det hun har tapt. Hun mener at ledelsen på avdelingen hadde bestemt seg på forhånd for å ansette D og at ansettelsesprosessen bare var en formalitet.

#### Bs redegjørelse og anførsler:

*Når det gjelder vikariatet, viser B til at det var akutt behov for å få besatt vikariatet til stillingen som assisterende avdelingssykepleier på grunn av en omfattende omorganisering. B viser til at A ville ha vært i foreldrepermisjon store deler av den aktuelle perioden. Hun ble derfor ikke ansett som en aktuell søker, og derfor ikke informert om at vikariatet var ledig. B viser til en praksis hvor det ved ledig vikariat, velges kandidater kun blant de som er i arbeid. B innrømmer at det var feil ikke å informere A om vikariatet og beklager dette.*

*Når det gjelder den faste stillingen som assisterende avdelingssykepleier, hevder B at A verken er blitt forbigått eller dårligere stilt etter at D ble ansatt som assisterende avdelingssykepleier.*

B hevder at D skilte seg ut som en langt sterkere søker enn A på bakgrunn av den formelle faglige kompetansen og erfaringen hun hadde. D er sykepleier med 25 år erfaring, klinisk spesialist og videreutdannet i ortopedi. A har en nyere utdanning

som sykepleier. Hun har fullført pedagogikk grunnfag og påbegynt utdanning som klinisk spesialist. Bs tilbakeviser at D skal ha hatt et opphold i sin praksis på nærmere 10 år slik A hevder.

B hevder at den nyopprettede stillingen skilte seg vesentlig fra As tidligere stilling som stedsfortredende avdelingssykepleier. Den nye barneenheten omfatter langt flere senger enn den gamle enheten. Derfor var det andre krav til søkerens faglige bakgrunn B betraktet A som en sykepleier som hadde en stedsfortredende funksjon, og ikke som en assisterende avdelingssykepleier. D derimot hadde fungert som vikarierende avdelingssykepleier i fire måneder.

Det forholdet at det ikke ble ført konkrete vurderinger av D og As sine kvalifikasjoner i ansettelsesskjemaet skyldes en formell feil. B var godt kjent med begge søkerne og deres kompetanse, og foretok på den bakgrunn en kvalifikasjonsvurdering. B hevder at feilen ikke har hatt noen betydning for utfallet.

Videre hevder B at A ikke hadde noen fortrinnsrett til stilling. B mener at sammenslåingen av avdelingene ikke ga fortrinnsrett, fordi den nye barneenheten måtte anses som en helt ny enhet. Av denne grunnen ble det besluttet å lyse ut stillingen.

B hevder videre at A ikke er blitt stilt dårligere etter at D fikk stillingen som assisterende avdelingssykepleier fordi hun fortsatt har den samme stillingen hun hadde før sammenslåingen. B viser til at As stilling ikke er blitt vesentlig endret, og at hun heller ikke er blitt fratatt sin funksjon som stedfortredende avdelingssykepleier.

### **Rettslig grunnlag**

Likestillings- og diskrimineringsombudet håndhever blant annet likestillingsloven. Lovens § 3 forbyr direkte og indirekte forskjellsbehandling av kvinner og menn. Loven gjelder på alle områder, også i arbeidslivet.

Med direkte forskjellsbehandling menes blant annet *"handlinger som [...] setter en kvinne i en dårligere stilling enn hun ellers 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 det ene kjønn.* jf. likestillingsloven § 3 annet ledd, nummer 2.

Forbudet mot direkte diskriminering omfatter forskjellsbehandling som knyttes blant annet til graviditet, fødsel og kvinnens lovbestemte rett til fødselspermisjon tre uker før fødselen og de første seks uker etter fødselen er dette direkte diskriminering. Forbudet skal anses som *tilnærmet absolutt*, jf. Ot. prp. nr 77 (2000-2001), side 35 - 36. Vernet mot graviditetsdiskriminering er særlig sterkt innenfor arbeidslivet, da forskjellsbehandling på dette området kan true viktige rettigheter for kvinner, jf. blant annet Likestillings- og diskrimineringsnemndas uttalelse i sak nr. 5/2006.

Forskjellsbehandling på grunn av fødselspermisjon av lengre varighet regnes som indirekte diskriminering, jf. § 3 tredje ledd og Ot.prp. nr. 77 (2000-2001) s. 36 og 111. Med indirekte forskjellsbehandling menes enhver tilsynelatende kjønnsnøytral handling som faktisk virker slik at det ene kjønn stilles dårligere enn det andre.

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.

Likestillings- og diskrimineringsombudet håndhever også arbeidsmiljølovens kapittel 13 om likebehandling i arbeidslivet. Lovens § 13-1 forbyr direkte og indirekte diskriminering på grunn av alder. Forbudet mot diskriminering etter arbeidsmiljøloven § 13-1 omfatter alle sider ved arbeidsforholdet.

I saker om diskriminering gjelder regelen om delt bevisbyrde, jf. likestillingsloven § 16 og arbeidsmiljøloven § 13-8. Det betyr at den som hevder å være forskjellsbehandlet, har bevisføringsplikten, og må fremlegge opplysninger som gir grunn til å tro at han, eller hun er blitt diskriminert. Dersom opplysningene i saken gir grunn til å tro at diskriminering har funnet sted, må arbeidsgiver bevise at slik forskjellsbehandling likevel ikke har funnet sted.

### **Likestillings- og diskrimineringsombudets vurderinger**

A har reist spørsmål om diskriminering på grunn av kjønn og alder. Ombudet forstår spørsmålet om mulig diskriminering på grunn av alder slik at det med alder refereres til at A er i en alder hvor sannsynligheten for å bli gravid, er stor. Det vil kunne være slik at kvinner som er i den alderen da det er vanlig å få barn, vil kunne bli utsatt for diskriminering i arbeidslivet. Dersom dette er tilfellet mener ombudet at dette må betraktes som et brudd på likestillingsloven, og ikke brudd på reglene om aldersdiskriminering i arbeidsmiljøloven. Ombudet har derfor valgt å behandle As klage utelukkende etter bestemmelsene i likestillingsloven.

Klagen fra A omhandler to forhold. For det første gjelder klagen prosessen knyttet til ansettelsen i vikariatet for stillingen som assisterende avdelingssykepleier som fant sted mens hun var i foreldrepermisjon. For det andre gjelder klagen ansettelsesprosessen for stillingen som assisterende avdelingssykepleier.

Ved ansettelse i offentlig virksomhet, gjelder det ulovfestede kvalifikasjons-prinsippet som innebærer at den best kvalifiserte søkeren skal tilsettes i stillingen. Ombudet understreker at arbeidsgivers vurdering av en søkers kvalifikasjoner kan være vanskelig å overprøve, særlig når det gjelder vurderingen av personlige egenskaper. Ombudet må derfor i denne saken først og fremst vurdere om det er grunn til å tro at det er lagt vekt på forhold som er i strid med likestillingsloven i forbindelse med de aktuelle ansettelsesprosessene. Kvalifikasjonsvurderinger vil imidlertid kunne gi indikasjoner på om det er lagt vekt på usaklige hensyn.

### Vikariatet:

Likestillings- og diskrimineringsombudet vil først ta stilling til om B handlet i strid med likestillingsloven i forbindelse med ansettelse til vikariatet da de verken informerte A om vikariatet, eller vurderte henne som aktuell for stillingen. Ombudet vil understreke at det ikke er tatt stilling til om A ble forbigått ved tilsetting til vikariatet, kun om B handlet i strid med likestillingsloven ved ikke å anse henne som aktuell fordi hun var ute i foreldrepermisjon, og derfor ikke informere henne om det ledige vikariatet.

B utlyste vikariatet på et tidspunkt da A hadde kort tid igjen av foreldrepermisjonen. Saken reiser derfor spørsmål om indirekte diskriminering.

B opplyser følgende i sitt brev av 29. august 2009:

*"det er alminnelig praksis at dersom det blir ledig et vikariat så velger man en vikar blant de som er i arbeid."*

I brev av 8. mai 2008 fremgår det videre at:

*"I det første vikariatet (4 måneder) var det et akutt behov for å få besatt stillingen. Ettersom A var i permisjon i store deler av den korte tiden vikariatet varte, anså ikke ledelsen henne som aktuell søker."*

Det er med andre ord åpenbart at B la vekt på at A var i foreldrepermisjon da de ikke vurderte henne som aktuell, og unnlot å informere henne om vikariatet. En slik praksis er i utgangspunktet i strid med likestillingslovens forbud mot indirekte diskriminering på grunn av uttak av foreldrepermisjon utover den perioden som er forbeholdt det ene kjønn. At B unnlot å informere A om det ledige vikariatet, var for øvrig også i strid med sykehusets egne retningslinjer.

Det neste ombudet må ta stilling til, er om B allikevel lovlig kunne legge vekt på at A var i foreldrepermisjon da de utlyste vikariatet, og unnlot å informere henne om det. Indirekte forskjellsbehandling er bare tillatt dersom det er nødvendig for å oppnå et saklig formål, og det ikke innebærer en uforholdsmessig byrde for den som rammes, i dette tilfellet A, som på grunn av fravær i foreldrepermisjon, ikke fikk anledning til å søke på det ledige vikariatet.

I vurderingen av om vilkårene for indirekte forskjellsbehandling er oppfylt, må ombudet foreta en interesseavveining mellom arbeidsgivers behov for å fylle stillingen umiddelbart, og de ulempene arbeidstaker påføres ved ikke å anledning til å søke, og eventuelt tiltre vikariatet.

Vernet mot indirekte diskriminering etter likestillingsloven er svakere enn vernet mot direkte diskriminering, som må anses som tilnærmet absolutt. Praksis, både nasjonalt, og i EU, tilsier imidlertid at adgangen til å gjøre unntak fra forbudet mot indirekte diskriminering også skal tolkes snevert.

EF-domstolens praksis på området fremgår i første rekke av den såkalte Webb-saken (sak C32-93, 1994). I denne saken var forholdet at en kvinne skulle være vikar for en annen kvinne under dennes foreldrepermisjon. Vikaren skulle få opplæring av den hun skulle vikariere for. Hun ble derfor ansatt i god tid før kvinnen hun skulle

vikariere for, skulle gå ut i foreldrepermisjon. Fire uker etter ansettelsen ble det klart at også vikaren var gravid. Hun kunne med andre ord ikke fungere som vikar som først avtalt, og hun ble oppsagt. EF-domstolen kom til at oppsigelsen var ulovlig, til tross for at hun ikke kunne utføre det arbeidet hun opprinnelig ble ansatt for å utføre. Domstolen viste blant annet til at fravær på grunn av graviditet ikke kan behandles på samme måte som annet fravær, som for eksempel sykdom. I dommen sies det at hensynet til arbeidsgivers behov for å ha den ansatte til stede på jobb, måtte vike for hensynet til vernet av den gravide arbeidstakeren.

Denne dommen gjelder vern mot direkte diskriminering, og oppsigelse av en ansatt kvinne som ble gravid. Prinsippene i dommen er like fullt anvendelige saker om indirekte diskriminering, også der arbeidsgiver ikke ansetter en kvinne som er ute i foreldrepermisjon og derved ikke kan tiltre hele vikariatets periode.

B har anført at de hadde behov for en vikar som kunne fungere i stillingen i hele vikariatets varighet, som var fire måneder. Det er forståelig at arbeidsgiver ønsker å fylle vikariatet fullt ut for å utnytte ressursene på en best mulig måte. Det må anses som et saklig formål å legge vekt på at den tilsettes i en tidsavgrenset stilling, kan fylle hele perioden.

Spørsmålet er imidlertid om det var nødvendig allerede ved utlysningen å se helt bort fra A og allerede da vurdere henne som uaktuell for stillingen fordi hun var ute i permisjon. Det fremgår av praksis fra det tidligere Likestillingsombudet, og fra ombudets egen praksis, at arbeidsgiver bare helt unntaksvis kan høres med at deres behov for å fylle en tidsbegrenset stilling går foran hensynene til en søker, selv om vedkommende ikke kan fylle stillingen i hele perioden.

I denne saken fikk A ikke en gang anledning til å søke på stillingen, og heller ikke avklare med arbeidsgiver om i hvilken grad hun kunne fylle hele eller deler av vikariatet. A har selv påpekt at hun kunne ha kortet ned permisjonstiden noe, slik at hun kunne begynt i vikariatet tidligere. Ombudet vil også bemerke at vikariatet hadde en varighet på fire måneder, mens A hadde igjen tre uker av foreldrepermisjonen. Det dreier seg med andre om en beskjeden andel av vikariatet som ikke ville blitt fylt. A var i tillegg godt kjent med oppgavene som lå til vikariatet. Det var derfor ikke behov for opplæring av noen betydning for henne, før hun kunne fungere fullt ut i stillingen.

Etter en samlet vurdering er ombudet derfor kommet til at B ikke hadde lovlig grunn til å se bort fra A og ikke informere henne om det ledige vikariatet fordi hun var ute i foreldrepermisjon. B handlet derfor i strid med likestillingslovens forbud mot indirekte diskriminering da de ikke informerte A om det ledige vikariatet.

#### Stillingen som assisterende avdelingssykepleier

A søkte på ledig stilling som assisterende avdelingssykepleier, men fikk ikke tilbud om stillingen. Hun mener at hun er blitt forbigått fordi hun var gravid på utlysningstidspunktet.

Hun hevder også at hun hadde krav på stillingen som assisterende avdelingsleder fordi hun tidligere hadde hatt denne stillingen. Ombudet anser dette som et arbeidsrettslig spørsmål som eventuelt må vurderes etter arbeidsmiljølovens regler om endringsoppsigelse. Ombudet kan ikke legge vekt på dette forholdet i sin vurdering av om det har skjedd brudd på likestillingslovens bestemmelser.

Ombudet vil først ta stilling om det er grunn til å tro at B unnlot å tilby A stillingen som assisterende avdelingssykepleier fordi hun var gravid. Det er ubestridt at B var kjent med at A var gravid på det tidspunkt stillingen ble utlyst.

Da A kom tilbake fra sin permisjon, ble hun ikke orientert om at sammenslåingen av avdelingene ville skje i oktober. B var på dette tidspunktet klar over at sammenslåingen ville innebære at A ikke ville fortsette som fast stedfortreder. Stillingen som assisterende avdelingssykepleier ble utlyst på intranett på et tidspunkt da A var fraværende i foreldrepermisjon/ferie. Søknadsfristen ble satt til et tidspunkt før den datoen A skulle komme tilbake. A mener at den manglende informasjonen til henne viser at B forsøkte å unngå at hun skulle søke.

A viser også til at B fylte ut kvalifikasjonsskjema mangelfullt. Hun mener at hennes kvalifikasjoner er nedvurdert, mens Ds er oppvurdert, og at dette også gir uttrykk for at det har skjedd diskriminering.

Når disse forholdene ses i sammenheng finner ombudet at det er grunn til å tro at det har skjedd forskjellsbehandling av A i strid med loven, også når det gjelder ansettelsen i stillingen som assisterende avdelingssykepleier. Bevisbyrden går derfor over på B som må dokumentere at det var andre forhold enn As graviditet som førte til at hun ikke ble tilbudt stillingen som assisterende avdelingssykepleier.

A mener at den mangelfulle utfyllingen av kvalifikasjonsskjemaet er et moment som taler for at B diskriminerte henne på grunn av graviditet. Ombudet finner det kritikkverdig at B fravek sine rutiner da de ikke sørget for å fylle ut kvalifikasjonsskjema for kandidatene. En slik feil vil kunne føre til at arbeidsgiver ikke har grunnlag for å danne seg et fullstendig bilde av søkerne til en stilling. Dette forholdet må imidlertid karakteriseres som en formell feil som ikke nødvendigvis gir uttrykk for at det er skjedd diskriminering på grunn av graviditet ved ansettelsen.

B har anført at D fremsto som en langt sterkere søker enn A. De viser blant annet til at D har 25 års erfaring som sykepleier, samt til hennes erfaring som klinisk spesialist og videreutdanning innen ortopedi. Dette er kvalifikasjoner som A etter Bs vurdering ikke har. Ombudet legger til grunn at B har kjent godt til de to kandidatenes kvalifikasjoner. Utfra en gjennomgang av A og Ds praksis og utdanning som er fremlagt for ombudet, har ikke ombudet grunnlag for å si at A skulle være bedre formelt kvalifisert enn D. Ombudet kan derfor ikke overprøve Bs vurderinger av hvem som er best kvalifisert til stillingen .



Ombudet vil for øvrig bemerke at A ble innkalt til intervju og hun ble også innstilt som nr. 2 til stillingen. Hun var med andre ord ansett vel kvalifisert til stillingen. Dette forholdet taler i seg selv mot at B skulle ha lagt vekt på hennes graviditet ved tilsetningen til stillingen.

Ombudet konkluderer etter dette med at B har oppfylt sin bevisbyrde når det gjelder spørsmålet om diskriminering ved ansettelsen av assisterende avdelingssykepleier. B handlet derfor ikke i strid med likestillingsloven da de ikke ansatte A i den faste stillingen som assisterende avdelingssykepleier.

### **Konklusjon**

B handlet i strid med likestillingsloven § 3, tredje ledd, da A ikke ble ansett aktuell og ikke ble informert om utlysning av et fire måneders vikariat.

B handlet ikke i strid med likestillingsloven § 3, andre ledd nr 2 da A ikke ble tilbudt fast stilling som assisterende avdelingssykepleier.

\*\*\*\*\*

*Likestillingsloven § 17 fastslår at "arbeidstaker som er blitt behandlet i strid med bestemmelsene i denne loven av arbeidsgiver [...], kan kreve erstatning og oppreisninguten hensyn til arbeidsgivers skyld."*

Ombudet håndhever ikke lovens bestemmelse om erstatning. Dersom A ønsker å kreve erstatning, må hun reise søksmål ved de alminnelige domstolene. Ombudet vil likevel oppfordre B til å komme fram til en minnelig ordning med A. Ombudet ber om tilbakemelding på om B vil følge ombudets oppfordring. Vi ber om tilbakemelding innen tre uker fra mottakelse av ombudets uttalelse.

Med vennlig hilsen

Beate Gangås  
Likestillings- og diskrimineringsombud

