



Sak nr. 37/2011

Sakens parter:

X AS - B

Vedtak av 30. mai 2012

Likestillings- og diskrimineringsnemndas sammensetning:

Thom Arne Hellerslia, møteleder

Johans Tveit Sandvin

Nafisa Ahmad

Saken gjelder

Klage over Likestillings- og diskrimineringsombudets uttalelse av 7. juli 2011. Spørsmål om X AS har handlet i strid med likestillingsloven § 3 overfor B ved å frata henne arbeidsoppgaver før og under graviditeten, og om X AS handlet i strid med likestillingsloven § 4 andre ledd, jf. § 3 ved å holde henne utenfor ansettelsesprosessen vedrørende stilling som kurskoordinator.

Sakens faktiske forhold

B har jobbet periodevis i X AS i tidsrommet 2003-2010, i ulike stillinger og stillingsprosenter. Hun jobbet først som vaske- og kjøkkenhjelp, men fikk etter hvert en 50 prosent kontorstilling. Det foreligger ingen ansettelseskontrakt fra denne tiden. Da hun var ferdig med sin første foreldrepermisjon i august 2006, begynte hun som kontorassistent i 100 prosent stilling. Etter 2006 har hun hovedsakelig arbeidet med resepsjons- og kontorarbeid, men hun har også assistert kurskoordinatoren i firmaet og utført hele eller deler av kurskoordinatorens arbeidsoppgaver ved fravær. Bs kontor plass var ved skranken. Hennes arbeidsoppgaver var blant annet forefallende kontorarbeid, betjene skranke og telefon, fakturering og assistere regnskapsansvarlig ved fravær, booking av kurs og annet administrativt arbeid ved behov.

Etter en lengre prosess med hormonstimulering og prøverørsforsøk, ble B gravid med termin 17. juni 2010. Forut for graviditeten hadde B hatt høyt sykefravær på grunn av prøverørsbehandlingen. Etter at hun ble gravid ble B deltidssykmeldt.

For å fylle Bs stilling under hennes prøverørsbehandling og permisjon, ble C ansatt som vikar i april 2009. B følte seg presset til å overlate sin kontor plass til fordel for C. Dette innebar at C også fikk PC-en som inneholdt arbeidsprogrammer som var nødvendig for å utføre flere av kontormedarbeiderens oppgaver. B fikk heller ikke være med på kurs ved innføringen av nytt bookingsystem, dette til tross for at hun brukte systemet da hun vikarierte for C ved sykefravær, kurs og møter.

På bakgrunn av at B uttrykte misnøye med fordelingen av arbeidsoppgaver, ble det satt opp et møte mellom B, C og personalansvarlig i X AS. Møtet fant sted i mars/april 2010. Under møtet ble interne arbeidsoppgaver og strukturer tatt opp. Det ble enighet om at B skulle arbeide med å hjelpe instruktørene med å utarbeide kursmaterieill, mens vikaren skulle ivareta resepsjonsarbeidet med tilliggende arbeidsoppgaver. B ivaretok disse oppgavene ved Cs fravær. Kort tid etter dette møtet ble B sykemeldt.

B har videre klaget på at hun ble forbigått ved ansettelsen av kurskoordinator på grunn av graviditet. Ansettelsen fant sted april 2010, like etter at B ble 100 prosent sykemeldt. Kurskoordinatorstillingen ble besatt samme dag som den tidligere kurskoordinatoren hadde sagt opp. Stillingen hadde ikke vært utlyst, verken internt eller eksternt, og B hadde ikke blitt informert om at stillingen ville bli ledig. C fikk tilbud om stillingen, og takket ja.

B har jobbet som kontormedarbeider i X AS, men har i perioder også utført oppgaver som ligger til kurskoordinatorstillingen. Da kurskoordinatorstillingen var ledig i 2008, var ikke stillingen aktuell for B på grunn av fravær i forbindelse med prøverørsbehandlingen.

B anfører at hun ble tilbudt denne stillingen i 2008, mens X AS bestrider dette. Partene er imidlertid enige om at hun ble sett på som en aktuell søker til stillingen av flere av kollegaene.

Behandlingen hos Likestillings- og diskrimineringsombudet og videre saksgang

B klaget X AS inn for Likestillings- og diskrimineringsombudet i e-post av 16. april 2010.

Ombudet konkluderte i sin uttalelse av 7. juli 2011 at B hadde blitt diskriminert på grunn av graviditet da hun ble fratatt sine ordinære arbeidsoppgaver og da hun ikke ble tilbudt stillingen som kurskoordinator.

X AS representert ved advokatfullmektig klaget på Ombudets uttalelse vedrørende graviditetsdiskriminering av B i brev av 29. august 2011.

Ombudet har vurdert saken på nytt og fastholder sin konklusjon.

Likestillings- og diskrimineringsnemnda fikk oversendt klagen 12. september 2011.

Saken ble behandlet i Nemndas møte 3. mai 2012 i Oslo. I behandlingen av saken deltok Nemndas medlemmer Thom Arne Hellerslia, Johans Tveit Sandvin og Nafisa Ahmad.

Fra X AS møtte advokat, personalansvarlig og regnskapsansvarlig per telefon.

B møtte per telefon.

Ombudet møtte ikke.

Nemndas sekretariat var representert ved Anette Funderud og Ingeborg Aas.

Partenes syn på saken:

X AS har i det vesentlige gjort gjeldende:

Endrede arbeidsoppgaver

Endring av arbeidsoppgaver til B var ikke i strid med likestillingsloven. Det anføres fra X AS at arbeidsoppgavene ble endret i samarbeid med arbeidstaker. Dette ble gjort av hensyn til alle parter og B var samtidig enig i dette. Det vises i denne sammenheng til at arbeidstaker synes det var godt at hun fikk jobbet mer tilbaketrasket. B var i perioder sykmeldt, slik at det ikke var mulig for henne å klare alle sine tidligere arbeidsoppgaver. Når det gjaldt kurs i nytt bookingsystem, var det aldri meningen at B ikke skulle få et tilsvarende tilbud om kurs etter endt permisjon. Av erfaring syntes det best at B fikk denne opplæringen når hun kom tilbake.

Tilsetting av kurskoordinator

Ansettelsen av C var ikke i strid med likestillingsloven.

Det er ikke lovpålagt i privat sektor å utlyse ledige stillinger eller å føre protokoller i ansettelsesprosessen. X AS ser at man kunne vært mer åpen om utlysningen og det kunne vært innkalt flere til intervju, men på dette tidspunkt vurderte X AS det dit hen at C skilte

seg klart ut til den aktuelle stillingen. Ved ansettelse av C ble det lagt vekt på kvalifikasjoner som en mente krevdes i den aktuelle stillingen. Hennes erfaring, utdanning og personlige egenskaper var noe X AS ville ha med seg i deres organisasjon.

Bakgrunnen for at kurskoordinatorstillingen ikke ble utlyst i 2010, var at en ansettelse måtte skje raskt. Tidligere kurskoordinator skulle slutte i tillegg til at B skulle gå ut i permisjon, og det ble derfor behov for et raskt skifte. Alle aktuelle kandidater internt i bedriften ble imidlertid vurdert, men valget falt på C på grunn av kvalifikasjoner.

Fra ledelsen sin side i X AS har B aldri blitt vurdert til å inneha den kompetanse som en kurskoordinator må inneha. Det er opp til et firma å finne gode kandidater og en vil alltid forsøke å finne de beste kandidatene til den enkelte stilling. X AS kan ikke se at B på noen som helst måte skulle kunne konkurrere med de kvalitetene som C innehar. Det var ikke graviditeten som var vektlagt da B ikke ble tilbudt stillingen. De viser til at C også var småbarnsmor til henholdsvis to på fire og en på seks år.

X AS bestrider også at B ble tilbudt kurskoordinatorstillingen i 2008. I perioder der det ikke har vært ansatt kurskoordinator har kurskoordinatoroppgavene blitt fordelt på daglig leder, regnskapsansvarlig og B. B fikk da de «letteste» oppgaven da ledelsen aldri ville gitt henne de mest krevende oppgavene til kurskoordinator. De mest krevende oppgavene anses å være tilknyttet bruk og tolkning av lovverket.

X AS presiserer at de har som mål å lyse ut alle sine ledige stillinger i avisen. Dette ble også gjort i 2008, da ny kurskoordinator ble ansatt. B søkte aldri på denne stillingen. At hun skulle bli tilbudt denne stillingen faller derfor på sin egen urimelighet ettersom en ansettelsesprosess var vanlig prosedyre. Regnskapsansvarlige spurte imidlertid om B hadde tenkt å søke på kurskoordinatorstillingen, men fikk til svar at det ikke var aktuelt på grunn av pågående prøverørsbehandling.

B har i det vesentlige gjort gjeldende:

Endrede arbeidsoppgaver

B mener for det første at hun har blitt behandlet i strid med likestillingsloven ved at hun måtte bytte kontor og ved at hun ble tilbudt andre arbeidsoppgaver før og under graviditeten.

Vikaren kom i mars/april 2009. B opplyser at hun ga uttrykk for at hun ønsket å sitte på plassen sin, men at hennes overordnede sa at hun og vikaren måtte ordne opp i dette selv. B oppgir at hun følte seg overflødig og lite velkommen på sin egen faste kontorplass, og ga fra seg plassen sin for ikke å «skape en situasjon». Hun finner det merkelig at det ble ansatt en vikar i stillingen mens hun fremdeles var i jobb.

Hovedarbeidsoppgavene til B var å booke elever på kurs og fakturere kunder. Da hun ble flyttet til ny kontorplass fikk hun ikke gjort dette da de nødvendige arbeidsprogrammene ikke var installert. Hun fikk beskjed om at installering av disse programmene ville være for dyrt siden selskapet bare hadde et visst antall brukere på deres lisens. B fikk heller ikke delta på kurs eller i møter i forbindelse med nytt bookingsystem, men de dagene da C ikke var til stede

måtte hun bruke systemet. Dette gjorde at hun følte seg forbigått da hun trengte det like mye som vikaren.

B var misfornøyd med sin arbeidssituasjon, og tok derfor kontakt med personalansvarlig. Det ble satt opp et møte i mars/april 2010 mellom henne, personalansvarlig og C. I møtet ga hun uttrykk for at hun ønsket å arbeide med sine ordinære arbeidsoppgaver og i skranken, men at hun ønsket å sitte i et roligere miljø og jobbe de dagene formen var dårlig. B presiserer at å sitte i skranken innebærer å være i kontakt med mange elever og mye stress, og at det var dette hun ønsket å bli skjermet mot. Hovedarbeidsoppgavene ønsket hun å beholde. B mener at endringene av arbeidsoppgaver innebar at hun ble fratatt ytterligere arbeidsoppgaver hun verdsatte og som hun ønsket å beholde. Stillingsingsbeskrivelsen viser at det ikke inngikk i Bs arbeidsoppgaver å hjelpe instruktørene å utarbeide kursmateriell.

Tilsetting av kurskoordinator

B mener at hun ville ha fått stillingen som kurskoordinator hvis hun ikke var gravid. I en samtale hun hadde med sin personalsjef, fikk hun opplyst at hun ikke hadde vært aktuell til stillingen på grunn av høyt fravær, noe som hadde sin årsak i prøverørsbehandling. Samtalens innhold ble referert til en kollega rett etter samtalen med personalsjef. B mener også at hun var best kvalifisert til kurskoordinatorstillingen; hun har utført mange arbeidsoppgaver som ligger under stillingsbeskrivelsen til kurskoordinator, hun har aldri fått noe annet enn positive tilbakemeldinger på sitt arbeid og hun fikk ansvaret for å lære opp en ny kurskoordinator i 2008. I månedene hvor B hadde kurskoordinatoroppgaver fikk hun også kurskoordinatorlønn. B hadde også blitt spurt om hun ville bli kurskoordinator da stillingen var ledig i 2008, men måtte på dette tidspunktet takke nei. Grunnen til dette var at hun skulle begynne med prøverørsbehandling, noe som ville medføre høyt fravær. Hun opplyste til sin daværende leder at hun ville være interessert i stillingen på et senere tidspunkt hvis anledningen skulle by seg. Dette var hennes eneste måte å «klatre» i firmaet på.

B mener også at hun ikke kan ha blitt vurdert til stillingen som kurskoordinator da hun aldri har gitt dem en fullstendig CV eller dokumentasjon på utdanning og yrkeserfaring. Dette gjelder også de øvrige aktuelle ansatte til stillingen. Videre opplyses det at personalsjefen kjenner C fra før.

Nemndas vurderinger

Saken gjelder påstand om forskjellsbehandling på grunn av graviditet ved at B fikk endrede arbeidsoppgaver før og under graviditeten, og ved at hun ble holdt utenfor ansettelsesprosessen vedrørende stilling som kurskoordinator.

Saken gjelder ansettelse i privat sektor og Nemnda har kompetanse til å treffe vedtak i saken jf. lov av 10. juni 2005 nr. 40 om Likestillings- og diskrimineringsombudet og Likestillings- og diskrimineringsnemnda (diskrimineringsombudsloven) § 7, jf. § 9.

Forholdet ligger innenfor virkeområdet til lov av 9. juni 1978 nr. 45 om likestilling mellom kjønnene (likestillingsloven), jf. § 2.

Likestillingsloven § 3 forbyr direkte og indirekte forskjellsbehandling i forbindelse med graviditet:

«Direkte eller indirekte forskjellsbehandling av kvinner og menn er ikke tillatt.

Med direkte forskjellsbehandling menes handlinger som

- 1. stiller kvinner og menn ulikt fordi de er av forskjellig kjønn,*
- 2. 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 mor eller far. Tilsvarende skal spørsmål om graviditet, adopsjon eller familieplanlegging i ansettelsesprosessen, uavhengig av søkerens kjønn, regnes som direkte forskjellsbehandling.*

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.»

Nemnda bemerker at det ikke kreves en diskriminerende hensikt for å kunne konstatere brudd på denne bestemmelsen. Det kreves heller ikke en konkret sammenlikningsperson, jf. Ot.prp.nr.77 (2000-2001) side 38.

Vernet mot diskriminering på grunn av graviditet er særlig strengt, jf. Ot.prp. nr. 77 (2000-2001) side 112 og blant annet Nemndas sak 15/2007.

Likestillingsloven § 16 første ledd bestemmer følgende om bevisbyrden:

«Hvis det foreligger omstendigheter som gir grunn til å tro at det har funnet sted direkte eller indirekte forskjellsbehandling i strid med bestemmelser i denne loven, skal det legges til grunn at slik forskjellsbehandling har funnet sted, hvis ikke den ansvarlige sannsynliggjør at slik forskjellsbehandling likevel ikke har funnet sted.»

Det at B var under prøverørsbehandling og senere ble gravid kan ikke i seg selv begrunne at bevisbyrden går over på arbeidsgiver. Klageren har i utgangspunktet bevisføringsrisikoen. Etter Nemndas praksis kreves det ett eller flere holdepunkter for at graviditeten eller graviditetsrelatert fravær ble vektlagt, jf. blant annet Nemndas sak 35/2009, 47/2010 og 48/2010. Det vises også til Ot.prp. nr. 77 (2000-2001) s. 98 og s. 116, samt Ot.prp. nr. 35 (2004-2005) side 57.

Endrede arbeidsoppgaver:

Det er opplyst at B fikk endrede oppgaver allerede i april 2009 på grunn av høyt sykefravær i forbindelse med prøverørsbehandling. Siden prøverørsbehandling er knyttet opp mot graviditet, vil det innebære indirekte forskjellsbehandling, jf. likestillingsloven § 3 tredje ledd, å legge vekt på slikt fravær i forbindelse med endring av arbeidsoppgaver. Nemnda vurderer

det dit hen at prøverørsbehandling for å bli gravid og graviditet må ses under ett og vurderes i lys av spørsmålet om indirekte forskjellsbehandling, slik det gjøres med permisjoner, jf. Ot.prp.nr.77 (2000-2001) side 111.

I foreliggende sak har B etter Nemndas oppfatning sannsynliggjort at det har funnet sted indirekte forskjellsbehandling i strid med likestillingsloven § 3. Nemnda viser til at vikaren ble ansatt for å ta over noen av Bs arbeidsoppgaver på grunn av hennes høye sykefravær, som skyldtes prøverørsbehandling og senere graviditet. B fikk også nye arbeidsoppgaver etter møtet i mars/april 2010. Nemnda finner at de endrede arbeidsoppgavene innebar en dårligere behandling i lovens forstand.

X AS har hevdet at B samtykket i endringene av arbeidsoppgaver. Det anføres fra arbeidsgiver sin side at B selv ønsket seg bort fra skranken. B på sin side mener at hun klart uttrykte at hun bare ønsket seg bort fra skranken de dagene formen var dårlig, men at hun følte seg presset ut av arbeidsplassen og til å ta nye oppgaver. I alle tilfeller innebar endring av kontorplass også en endring av øvrige arbeidsoppgaver, noe B ikke hadde ytret ønske om. Nemnda kan ikke se at det er sannsynliggjort at B aksepterte alle endringene som ble gjort. Nemnda bemerker at det forhold at man ikke protesterer der og da, ikke uten videre kan forstås som et samtykke til en forskjellsbehandling som ellers ville vært i strid med likestillingsloven.

På bakgrunn av at Nemnda er kommet til at forholdet innebærer indirekte forskjellsbehandling etter likestillingsloven § 3, må det vurderes om forholdet likevel er lovlig etter likestillingsloven § 3 fjerde ledd. Det kreves for det første at forskjellsbehandlingen har et saklig formål. Videre krever § 3 fjerde ledd at middelet som er valgt for å realisere formålet, er egnet, nødvendig og ikke uforholdsmessig inngripende i forhold til formålet. Det skal foretas en interesseavveining.

I følge Ot.prp.nr.77 (2000-2001) side 111 skal det generelt svært mye til for at forskjellsbehandling på grunn av graviditet og fravær i forbindelse med graviditet kan aksepteres. Dette gjelder særlig i arbeidsforhold, fordi forskjellsbehandling i arbeidslivet kan true viktige rettigheter for kvinner. Det er X AS som må sannsynliggjøre at det foreligger et saklig formål, og at middelet som er valgt for å realisere formålet, er egnet, nødvendig og ikke uforholdsmessig inngripende.

Hovedbegrunnelsen som er gitt fra X AS, er at arbeidsgiver må kunne organisere arbeidet i egen bedrift innenfor rammene av arbeidsgivers styringsrett. Det at B fikk endrede arbeidsoppgaver var å tilrettelegge for B. Videre ønsket B seg bort fra skranken. X AS trengte også noen til å sitte i skranken på heltid. Nemnda finner at dette er saklige hensyn og det er i utgangspunktet et egnet virkemiddel å endre og tilrettelegge arbeidsoppgaver ved sykefravær, deriblant å skaffe vikar.

Nemnda mener imidlertid at X AS ikke har klart å sannsynliggjøre at det var nødvendig å foreta såpass omfattende endringer i hennes arbeidsforhold, herunder frata B både kontorplass og PC med nødvendige arbeidsprogrammer på permanent basis. Det at B til tider var vikar for

sin egen vikar underbygger at det kunne vært praktisk mulig å finne en annen arbeidsfordeling som ville ha vært ikke-diskriminerende.

Nemnda mener også at endring av arbeidsoppgaver må gjøres i samråd med arbeidstaker på en slik måte at vedkommendes interesser blir ivaretatt og at denne blir inkludert i prosessen. Dette gjelder selv om arbeidsgiver – i tillegg til et ønske om å dekke egne behov - skulle ha et ønske om å tilrettelegge arbeidsplassen ut fra den gravides behov. Det er særlig viktig med en prosess som involverer den gravide når det som her ansettes en vikar i 100 % stilling og den gravide i utgangspunktet kun er sykmeldt 50 %. B har åpenbart en sterk opplevelse av å ha blitt satt på sidelinjen i bedriften, og hun følte seg presset til å ikke protestere der og da mot endringene. Det foreligger ingen dokumentasjon om prosessen og de vurderinger som ble gjort. Videre viser Nemnda til at det tok cirka ett år fra vikaren begynte til det kom i stand et møte hvor spørsmål rundt struktur og arbeidsfordeling ble tatt opp.

Nemndas konklusjon er følgelig at X AS har opptrådt i strid med likestillingsloven § 3 overfor B da hun fikk endrede arbeidsoppgaver før og under graviditeten.

Kurskoordinatorstillingen:

Likestillingsloven § 4 andre ledd forbyr forskjellsbehandling ved ansettelse:

«Ved ansettelse, forfremmelse, oppsigelse eller permittering må det ikke gjøres forskjell på kvinner og menn i strid med § 3»

Bestemmelsen presiserer forbudet i § 3.

Siden B var gravid under ansettelsen av kurskoordinator, skal saken vurderes etter likestillingsloven § 3 første og andre ledd og bevisbyrdereglene etter likestillingsloven § 16.

Partene er uenige om B ble tilbudt stillingen som kurskoordinator i 2008, men de er enige i at B var en aktuell søker. Dette gir grunn til å tro at hun også ville være en aktuell søker ved en senere anledning. Det er også slik at bedriften normalt lyste ut ledige stillinger, også internt. Det foreligger videre ingen tidsnær dokumentasjon om de vurderinger som ble gjort da bedriften ansatte den som var vikar for B, i en stilling der B har erfaring fra utførelse av flere av arbeidsoppgavene. I følge B uttalte personalsjefen at hun ikke var aktuell til stillingen grunnet det store fraværet hennes. personalsjefen bestrider at dette skal ha blitt sagt, men det foreligger uttalelse i saken fra Bs kollega om at B like etter samtalen kom inn på hennes kontor og fortalte hvilken begrunnelse som var blitt gitt henne av personalsjefen.

Nemnda finner på bakgrunn av dette at bevisbyrden har gått over på X AS. X AS må derfor sannsynliggjøre at Bs graviditet ikke var av betydning i ansettelsesprosessen. X AS anfører at B ble vurdert på lik linje med de andre ansatte i bedriften.

Det følger av Nemndas praksis at forhold som skal kunne gi grunnlag for å anse bevisbyrden oppfylt, i utgangspunktet må være etterprøvbare og tidsnære. X AS viser til at prosessen og beslutningen om å ansette C burde ha blitt nedtegnet i en protokoll, men at X AS er en liten arbeidsplass og at det ikke er et krav til at dette gjøres. I sak LDN-2011-5 uttalte Nemnda at selv om det ikke er vanlig i praksis å føre protokoll eller skrive møtereferat, har dette ikke

noen betydning for hva som skal til for at arbeidsgiver kan anses å ha sannsynliggjort at graviditeten har vært uten betydning i prosessen. Nemnda kan videre ikke se at det er sannsynliggjort at det er så åpenbar forskjell på kandidatene som arbeidsgiver hevder i ettertid, at dette forsvarer at B ikke kom med i noen ansettelsesprosess.

Nemnda finner det godt gjort at B ble sett på som en aktuell søker i 2008. På grunn av den lukkede ansettelsesprosessen i 2010 fikk B ikke mulighet til å fremme sin søknad på lik linje med C. X AS anfører videre at grunnen til den raske ansettelsesprosessen - C ble ansatt samme dag som kurskoordinatoren ga sin oppsigelse, var at de trengte noen i stillingen umiddelbart. Dette trekker i retning av at B ikke ble reelt vurdert i prosessen da hun var sykemeldt og snart skulle ut i fødsels- og foreldrepermisjon. En intern søknadsrunde kunne uansett ha skjedd raskt. Det at X AS ansatte en småbarnsmor, er ikke i seg selv nok til å sannsynliggjøre at B ikke ble forskjellsbehandlet. I tillegg har X AS også tidligere hatt perioder uten koordinator. Da har koordinatoroppgavene etter det opplyste blitt fordelt på daglig leder, regnskapsansvarlig og B som på daværende tidspunkt fungerte i samme stilling som C. Det svekker tilliten til X AS at de denne gangen hadde behov for å ansette en koordinator på dagen, uten å utlyse stillingen eller å gjøre de andre ansatte kjent med situasjonen.

Nemnda finner på denne bakgrunn at X AS ikke har sannsynliggjort at B ble vurdert i ansettelsesprosessen uavhengig av sitt fravær på grunn av graviditet. Nemnda presiserer at det er prosessen som har vært diskriminerende mot B – Nemnda har ikke grunnlag for å uttale seg om hun ville nådd opp i en ansettelsesprosess.

Nemndas konklusjon er følgelig at X AS har opptrådt i strid med likestillingsloven § 4 andre ledd jf. § 3 overfor B ved at hun ikke ble tilstrekkelig vurdert i ansettelsesprosessen til stillingen som kurskoordinator.

Klagen fra X AS har ikke ført frem.

Vedtaket er enstemmig.

Sak 37/2011

Likestillings- og diskrimineringsnemnda har fattet slikt vedtak:

X AS handlet i strid med likestillingsloven § 3 overfor B da hun ble fratatt arbeidsoppgaver før og under graviditeten.

X AS handlet i strid med likestillingsloven § 4 andre ledd jf. § 3 nr. 2 overfor B da hun ble holdt utenfor ansettelsesprosessen vedrørende stilling som kurskoordinator.

Thom Arne Hellerslia

Johans Tveit Sandvin

Nafisa Ahmad