



Ansettelse i strid med likestillingsloven

Likestillingsloven sier at kvinner og menn skal behandles likt ved ansettelse. Nylig ble en kvinnelig lege forbigått ved ansettelse i offentlige virksomhet i strid med loven.

Stillingen som underdirektør ved en offentlig virksomhet ble lyst ut. Tre søkte stillingen – to menn og en kvinne. Kvinnen, en lege, ble innstilt som nummer to. Da den som var innstilt som nummer en trakk seg, ansatte man mannen som opprinnelig var innstilt som nummer tre.

Ifølge utlysningsteksten skulle underdirektøren ha administrativt lederansvar, herunder budsjett- og materiellansvar, og ansvar for organisering og ledelse av medarbeidernes innsats for oppfølging av internasjonalt samarbeid innen fagområdet. Det var krav om høy kompetanse innen spesialiteten. Det ble videre presisert at det var ønskelig med undervisnings-, forsknings- og veiledererfaring på universitets- eller høyskolenivå.

Den kvinnelige legen henvendte seg til Legeforeningen. Etter en gjennomgang av saken anbefalte man der at hun skulle henvende seg til Likestillingsombudet. Hun bad så Likestillingsombudet vurdere om hun var blitt forbigått til stillingen som underdirektør i strid med likestillingslovens bestemmelser. Likestillingsombudet traff vedtak i saken i desember 2000 og fant at ansettelsen var foretatt i strid med likestillingsloven § 4 annet ledd. Legen var med andre ord forbigått ved ansettelsen pga. kjønn. Arbeidsgiver hadde ikke sannsynliggjort at andre forhold enn kjønn lå til grunn for beslutningen om ikke å ansette den kvinnelige legen.

Den offentlige virksomheten påklaget Likestillingsombudets avgjørelse til Klagenemnda for likestilling. Klagen ble behandlet i Klagenemnda i januar 2001. Den foretok en avveining av søkerens faglige kvalifikasjoner holdt opp mot de funksjoner underdirektøren ved virksomheten skulle fylle i henhold til utlysningsteksten. Flertallet i Klagenemnda fant etter en vurdering av den kvinnelige legen og den mannlige legen som fikk jobben, at kvinnen var bedre kvalifisert enn ham, og at den offentlige virksomheten ikke hadde klart å tilveiebringe saklige grunner for at forskjellsbehandlingen ikke skyldtes kjønn. Klagenemnda fant således at den offentlige virksomheten ved ansettelsen hadde gjort forskjell på kvinne og mann i strid med likestillingsloven § 3, jf. likestillingsloven § 4 annet ledd.

Saken er illustrerende for arbeidsgivers bevisbyrde i ansettelsessaker (konferer § 4 fjerde ledd). Arbeidsgiver må i slike saker forklare hvorfor mannens erfaring og utdanning er mer relevant enn kvinnens i forhold til de konkrete arbeidsoppgaver som ligger til stillingen.

Ved utarbeidingen av likestillingsloven var det forutsatt at forvaltningen bøyer seg for Likestillingsombudets og Klagenemndas uttalelser. Likestillingsombudet bad den offentlige virksomheten vurdere spørsmålet om økonomisk kompensasjon til den kvinnelige legen. Etter flere møter inngikk partene en avtale om at den kvinnelige legen skal få dekket det økonomiske tapet hun hadde, så vel som et kompetansetap.

Likestillingsloven

Likestillingsloven sier at kvinner og menn skal behandles likt ved ansettelse. Å legge vekt på en søkers kjønn vil være i strid med lovens hovedregel. Forbudet mot forskjellsbehandling gjelder alle typer stillinger, både heltids- og deltidsarbeid, i midlertidige stillinger og ved internt opprykk. Arbeidsgiver har heller ikke lov til å legge vekt på ansattes kjønn i forbindelse med permitteringer eller oppsigelser.

Å legge vekt på egenskaper eller forhold som i praksis utelukker det ene kjønn, kan også være i strid med loven. Dette kalles indirekte diskriminering. For eksempel kan forskjellsbehandling av gravide søkere være indirekte diskriminering av kvinner.

Dersom det fremmer likestilling, tillater loven særbehandling av det ene kjønn. For eksempel kan arbeidsgiver foretrekke søkere av ett kjønn dersom dette bidrar til å rette opp en skjev kjønnsfordeling. Det kvoterte kjønn må altså være i mindretall. Slik loven er praktisert, vil særbehandling i hovedsak bare kunne benyttes for å rekruttere kvinner. En egen forskrift åpner imidlertid for særbehandling av menn til undervisning av eller omsorg for barn. I det offentlige og i en del private virksomheter er det inngått egne avtaler om kvotering mellom arbeidsgiver- og arbeidstakerorganisasjonene. Likestillingsombudet håndhever ikke slike avtaler, og kan heller ikke løse eventuelle tvister om forståelsen av disse. Men Likestillingsombudet kan avgjøre om en slik avtale er i strid med likestillingsloven. I helt spesielle ansettelse vil det være relevant for stillingen å legge vekt på søkerens kjønn. Det kan for eksempel dreie seg om rollebesetningen til en spillefilm, hensynet til bluferdighet eller til enkelte behandlingsstillinger.

Stortinget behandlet 18.4. 2002 forslag til en rekke endringer i likestillingsloven. Endringene innebærer en skjerpelse på flere områder. Lagtinget skal foreta den endelige behandlingen av loven, men det er foreløpig ikke satt noen dato for Lagtingets behandling. Regjeringen i statsråd fastsetter tidspunktet for lovens ikrafttredelse.

Likestillingsloven har fått en ny bestemmelse om erstatning. Erstatningsregelen gjelder i arbeidslivet. Ved brudd på loven har arbeidsgiver et såkalt objektivt erstatningsansvar. Det betyr at den diskriminerte har krav på erstatning uavhengig av om arbeidsgiver har oppført seg uaktsomt eller med forsett. Erstatning ytes ikke bare for økonomisk tap, men også for selve krenkelsen av retten til lik behandling. Det er bare domstolene som kan pådømme erstatning for overtredelse av likestillingsloven. Det betyr at verken Likestillingsombudet eller Klagenemnda for likestilling kan ilegge erstatning. Likestillingsombudet kan imidlertid foreslå en erstatning overfor partene. Partene kan så velge å akseptere Likestillingsombudets forslag eller bringe spørsmålet inn for domstolene.

– Bente A. Kvamme,
Den norske lægeforening
bente.a.kvamme@legeforening.no