



Likestillings- og  
diskrimineringsombudet

Vår ref.  
08/1047-8-AAS

Deres ref.

Dato:  
16.10.2008

## **Anonymisert versjon av uttalelse - ulik dekning av lønn ved uttak av foreldrepermisjon for kvinner og menn**

Likestillings- og diskrimineringsombudet viser til klage fra A av 22. september 2008.

A har bedt Likestillings- og diskrimineringsombudet vurdere om hans arbeidsgiver Umoe Consulting AS handler i strid med likestillingsloven når selskapet gir kvinner og menn ulik dekning av lønnstap ved uttak av foreldrepermisjon. Kvinnelige ansatte mottar full lønn under hele foreldrepermisjonen, mens mannlige ansatte kun mottar full lønn i de ukene som er forbeholdt fedre (to pluss seks uker).

Ombudet finner at Umoe Consultings retningslinjer for avlønning under foreldrepermisjon strider mot likestillingsloven § 3.

Likestillings- og diskrimineringsombudets uttalelse kan bringes inn for Likestillings- og diskrimineringsnemnda for full overprøving. Fristen er tre uker fra mottakelsen av dette brevet, jf. vedlagt orientering.

## Sakens bakgrunn

Likestillings- og diskrimineringsombudets presentasjon av sakens bakgrunn bygger på partenes skriftlige redegjørelse i saken.

A skal ta ut 12 uker foreldrepermisjon. Arbeidsgiver utbetaler full lønn i de seks ukene av foreldrepermisjonen som er lovforbeholdt fedre. I de øvrige seks ukene vil han kun motta ytelse fra folketrygden, det vil si seks ganger folketrygdens grunnbeløp (6 G), som for tiden er kroner 421 536,-.

For kvinnelige ansatte dekker Umoe Consulting differansen mellom 6 G og full lønn i 38 uker av foreldrepermisjonen, alternativt 80 % av differansen i opp til 48 uker. Dekningen er altså ikke begrenset til den lovforbeholdte delen av permisjonen (tre uker før fødselen og seks uker etter fødselen). A mener dette er en usaklig forskjellsbehandling på grunn av kjønn, og ønsker at ombudet vurderer denne praksisen.

Torodd Tomte Knutsen har på vegne av Umoe Consulting AS redegjort for firmaets retningslinjer og har oversendt utdrag av disse:

*”Lønn under svangerskap og fødsel:*

*Lønn under svangerskap og fødsel betales i henhold til gjeldende retningslinjer for UMEO og gjeldende lovgivning.*

*Etter 10 måneders ansettelse inkl. prøvetid og i uoppsagt stilling, betaler UMOE full lønn i inntil 38 uker av fødselspermisjon for mor. Ved alternativ uttak på inntil 48 uker, vil lønn bli redusert til 80 % av full lønn.*

*UMOEO betaler etter 10 måneders ansettelse inkl. prøvetid full lønn i fars omsorgspermisjon (inntil 2 uker) i forbindelse med fødsel, og det samme gjelder for uttak av far sin del av fødselspermisjonen (fedrekvote – pr. 2007 seks uker).*

*Farspermisjon utover dette, yter UMEO AS lønn i samsvar med Folketrygdens bestemmelser på 6 G.*

*Lønnsgrunnlaget er snittlønn siste 6 måneder.”*

Umoe Consulting begrunner forskjellsbehandlingen med at de ønsker å bedre rekrutteringen av kvinner, og opplyser at firmaet har hatt denne praksisen i mange år. Arbeidsgiver har uttrykt at dersom regelverket er i strid med likestillingsloven, vil de endre reglene.

Umoe Consulting har for øvrig fremhevet at A fikk full lønn i de lovforbeholdte ukene av permisjonen, til tross for at han ikke oppfylte firmaets vilkår om 10 måneders ansettelse i forkant av permisjonsuttaket.

## **Likestillingsloven**

Likestillings- og diskrimineringsombudet håndhever blant annet likestillingsloven. Direkte og indirekte forskjellsbehandling av kvinner og menn i arbeidslivet er ikke tillatt, jf. likestillingsloven § 4, jf. § 3. Denne saken reiser spørsmål om direkte forskjellsbehandling.

Adgangen til å gjøre unntak fra forbudet mot direkte forskjellsbehandling er svært begrenset. Ulik behandling som i samsvar med lovens formål fremmer likestilling, såkalt positiv særbehandling, er likevel tillatt, jf. § 3 a. Adgangen til å særbehandle forutsetter at visse vilkår er oppfylt. Disse vilkårene følger ikke av lovens ordlyd, men er utledet gjennom praksis. For det første må tiltaket være egnet til å fremme likestilling, og særbehandlingen må rettes mot det underrepresenterte kjønn på det aktuelle området. Videre må effekten av særbehandlingen i likestillingsøyemed veies opp mot den ulempe det er for den som blir stilt i en dårligere stilling som følge av særbehandlingen. Til sist gjelder særbehandlingen bare inntil formålet med tiltaket er oppnådd.

## **Likestillings- og diskrimineringsombudets vurdering**

Likestillings- og diskrimineringsombudet kan uttale seg om et forhold er i strid med likestillingsloven, jf. diskrimineringsombudsloven § 3 tredje ledd, jf. § 1 annet ledd, nummer 1.

Det synes klart at Umoe Consulting forskjellsbehandler kvinnelige og mannlige arbeidstakere, da kvinner og menn mottar ulik dekning av lønnstap i forbindelse med uttak av foreldrepermisjon. En slik forskjellsbehandling er som den klare hovedregelen forbudt etter likestillingsloven § 3 første ledd.

Det neste spørsmålet ombudet må ta stilling til, er om selskapets forskjellsbehandling likevel kan være tillatt etter likestillingsloven § 3 a.

Likestillingsloven § 3 a bestemmer at *"[u]lik behandling som i samsvar med lovens formål fremmer likestilling mellom kjønnene, er ikke i strid med § 3."*

I dette ligger blant annet at tiltaket må være egnet til å fremme likestilling, og særbehandlingen må rettes mot det underrepresenterte kjønn på det aktuelle området, se redegjørelsen ovenfor.

Umoe Conslutning begrunner tiltaket med at de ønsker å rekruttere flere kvinner til selskapet. Likestillings- og diskrimineringsombudet har ikke grunnlag for å betvile at

Umoe Consulting har en underrepresentasjon av kvinnelige ansatte, slik at tiltaket må sies å rette seg mot det underrepresenterte kjønnnet.

I utgangspunktet er det positivt at Umoe Consulting iverksetter tiltak som skal motvirke klare kjønnskjevheter i arbeidsstyrken. Det er imidlertid ombudets oppfatning at Umoe Consultings ulike dekning av lønn ved uttak av foreldrepermisjon, snarere manifesterer tradisjonelle kjønnsrollemønstre enn å fremme likestilling. Etter ombudets syn kan tiltaket medføre at det primært er kvinner som tar ut foreldrepermisjon, slik at familien ikke skal rammes økonomisk ved uttak av permisjon. Dersom menn blir gitt like gode vilkår ved foreldrepermisjon, kunne andelen menn som tok lengre foreldrepermisjon ha økt. Tiltaket fremstår derfor ikke som egnet til å realisere lovens formål om å fremme likestilling.

Etter dette er det ikke nødvendig å gå inn på en drøftelse av om de øvrige vilkårene for positiv særbehandling er oppfylt. Konklusjonen er at Umoe Consultings regler om ulik dekning av lønn ved foreldrepermisjon ikke er tillatt særbehandling etter likestillingsloven § 3 a.

Ombudet vil bemerke at Umoe Consulting AS ikke har noen plikt til å dekke lønn under foreldrepermisjon. Folketrygden overtar lønnsplikten, oppad begrenset til 6G. Ombudet vil imidlertid fremheve at det er positivt at bedriften har gode ordninger for lønnskompensasjon under foreldrepermisjon, og vil oppfordre til at lønnskompensasjonen gjøres gjeldende for mannlige ansatte på samme måte som for kvinnelige ansatte.

## **Konklusjon**

Umoe Consulting handler i strid med likestillingsloven § 3 når de ikke behandler kvinner og menn likt ved dekning av lønn i forbindelse med uttak av foreldrepermisjon.

\* \* \*

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

Ombudet håndhever ikke lovens bestemmelser om erstatning og oppreisning. Dersom A ønsker å kreve erstatning, må han reise søksmål for de alminnelige domstolene.

Ombudet oppfordrer Umeo Consulting til å endre sitt regelverk, slik at reglene likebehandler kvinnelige og mannlige ansatte. Ombudet ber om tilbakemelding på om Umeo Consulting vil følge ombudets oppfordring senest innen **15. november 2008**.

Med vennlig hilsen

Beate Gangås  
likestillings- og diskrimineringsombud

Vedlegg: Orientering om adgangen til å bringe Likestillings- og diskrimineringsombudets uttalelse inn for Likestillings- og diskrimineringsnemnda

Kopi: A

Saksbehandler: Åsulv Solstad