



Likestillings- og
diskrimineringsombudet

Vår ref.:

11/2019

Dato:

01.11.2012

Ombudets uttalelse

Sakens bakgrunn

A brakte saken inn for ombudet ved e-post av 20. desember 2011. Saken gjelder spørsmål om B Norge handlet i strid med likestillingsloven ved å gi A endrede arbeidsoppgaver ved tilbakekomst etter endt foreldrepermisjon.

B er et internasjonalt selskap som produserer matvarer, og har vært etablert i Norge i over 100 år. C har vært administrerende direktør i B Norge siden 2009.

A ble tilsatt som Category Manager for G i B Norge CPW den 9. mars 2006 og var ansatt i stillingen fram til 1. oktober 2008. Den 6. oktober 2008 ble A tilsatt i stilling som Key Account Manager (KAM). Key Account Manager rapporterer til Country Manager. Etter en omorganisering i august 2009 fikk A utvidet ansvar og tittel National Account Manager (NAM). I april 2010 ble A også en del av local Management team.

Dagligvarehandelen i Norge er tilknyttet fire kunder som representerer nært opptil 100 prosent av omsetningen. Alle kundene er derfor såkalte «key customers» og er derfor administrert gjennom KAM/NAM. KAM/NAM er tildelt spesifikke B-kategorier som de arbeider for å selge til spesifikke kunder.

B Norge har utarbeidet stillingsbeskrivelse for KAM. Det er imidlertid ikke utarbeidet egen stillingsbeskrivelse for NAM. Både KAMs og NAMs har samme ansvar for de tildelte kategorier og rapporterer direkte til administrerende direktør i rollen som kommersiell direktør.

Hovedforskjellen mellom titlene Key Account Manager og National Account Manager er at NAM krever mer arbeidserfaring, NAM kan bli medlem av local Management team, og NAM har en lederrolle i årlige forhandlinger for generelle avtaler med kundene og i å definere kundestrategien sammen med administrerende direktør.

B Norge ansatte D i stilling som KAM. D tiltrådte stillingen i februar 2011. D arbeidet i samme produktgruppe som A. D har imidlertid ikke NAM-tittelen, og han er derfor ikke medlem av local Management team.

A avviklet foreldrepermisjon fra 28. oktober 2010 og vendte tilbake til sin stilling etter endt permisjon den 4. oktober 2011.

Det har blitt avholdt møter mellom partene i anledning saken den 23. og 29. november 2011. I desember 2011 avviklet A ferie.

A sa opp sin stilling i slutten av desember 2011. A var 100 prosent sykmeldt fra 2. januar 2012. Arbeidsforholdet opphørte i slutten av mars 2012.

B Norge CPW, som er en del av B har utstedt attest til A, datert 28. desember 2011.

Partenes syn på saken

A:

A hevder at B Norge har forskjellsbehandlet henne i strid med likestillingsloven § 3 ved manglende tildeling av arbeidsoppgaver ved tilbakekomst etter endt foreldrepermisjon.

Da A kom tilbake etter endt foreldrepermisjon den 3. oktober 2011, var det ikke satt opp pc for henne, og hun ble verken tildelt arbeidsplass eller arbeidsoppgaver. Administrerende direktør og As nærmeste leder C ga A beskjed om at hun kunne lese på bedriftens intranett. A fikk imidlertid delta på møter. Etter at hun ba om å bli tildelt arbeidsoppgaver, fikk hun to mindre oppgaver å utføre. A hadde deretter et møte med C hvor hun forklarte ham situasjonen. As kollegaer spurte henne hva hun skulle arbeide med, og enkelte kommenterte at måten A ble behandlet på var underlig ettersom hun alltid har gjort en god jobb for selskapet.

A ble forespeilet mindre ansvar enn hun hadde før hun avviklet foreldrepermisjon. Dette arbeidet skulle påbegynnes 1. januar 2012 ettersom hun skulle avvikle ferie i desember 2011. A tok denne beskjeden tungt.

A fikk deretter opplyst i et nytt møte med C at det forespeilede arbeidet ikke ville kunne påbegynnes før i februar 2012. A reagerte med sinne og ga uttrykk for at det er svært vanskelig å gå på jobb uten å bli tildelt arbeidsoppgaver.

Etter dette ble det holdt et møte med C, HR-sjef E og A. A redegjorde for sine rettigheter i møtet, og utfallet ble at hun likevel kunne starte det forespeilede arbeidet 1. januar 2012. A ble imidlertid fremdeles ikke gitt arbeidsoppgaver med samme ansvar som hun hadde før foreldrepermisjonen. A påpeker at selskapet ikke kan degradere henne uten å foreta en omorganisering.

Før A gikk ut i foreldrepermisjon hadde hun det overordnede ansvaret for to kjeder og alle Bs kategorier hos disse. Etter tilbakekomst etter endt permisjon var ansvaret kun for et begrenset antall kategorier hos én kjede.

A bestrider at hun har gitt uttrykk for at hun kun ønsket å ta ut tre måneders foreldrepermisjon. Det finnes knapt en skandinavisk kvinne som velger kun tre måneders permisjon, og en slik påstand faller derfor på sin egen urimelighet.

Det er et faktum at det ikke var lagt planer for hvilke oppgaver A skulle utføre da hun kom tilbake etter endt permisjon. Ved gjeninntreden i stillingen fikk hun ikke ansvar for konkrete prosjekter eller mandat til å starte nye prosjekter. De eneste oppgavene hun ble tildelt var å utarbeide en kort presentasjon til et møte som senere ble avlyst, og som derfor ikke skulle gjennomføres likevel, samt en kort utredning for F, som hun utførte på én arbeidsdag.

A viser til at det er meget utfordrende å bruke sin posisjon i selskapet til å øve innflytelse når man ikke er tildelt et formelt ansvarsområde og heller ikke har et formelt lederansvar. Det kan alle som har arbeidet for en FMCG-bedrift bekrefte. Det framstår som om B bruker argumentet om «manglende proaktivitet» for å unngå det faktum at hun ble satt på «tilskuerbenken» i tre og en halv måned.

A viser til at hun alltid har gitt mye av seg selv i arbeidet hun har utført, og tar stor ære i å levere bra resultater. A viser til vedlagte attest, som bekrefter at hun oppnådde gode resultater.

Det forelå ikke gode grunner for å utelate A fra de årlige forhandlingene med kjedene. Med As kompetanse og erfaring (12 år) tar det meget kort tid å sette seg inn i dette arbeidet, og hun

ville kunne fungere i stillingen i løpet av få dager. Om det ikke var ønskelig at A skulle ta hovedansvaret for en forhandling, ville det være i selskapets og KAM-teamets beste interesse å involvere henne i arbeidet for en best mulig forhandling med kundene. Det er i ettertid tydelig at As «innblanding» ikke var ønskelig, og at argumentene som ble framsatt ikke var annet enn hersketeknikker fra noen som ønsket å holde A på sidelinjen.

A så seg etter hvert nødt til å søke annet arbeid. Det var i utgangspunktet ikke As ønske å forlate B, men denne saken gjorde det vanskelig for henne å fortsette i virksomheten.

B Norge:

B Norge avviser As påstander om forskjellsbehandling på grunn av foreldrepermisjon. A beholdt tittel som NAM, medlemskap i local Management team, lønn og ville bli fullstendig etablert i begynnelsen av 2012 med tilsvarende eller større ansvar som før hun gikk ut i foreldrepermisjon. A ble informert om at hun ville få nye kunder og tildelt nye kategorier. A hadde ikke innsigelser til dette.

A informerte om at hun var gravid våren 2010, og at hun hadde termin høsten samme år. På dette tidspunktet opplyste A at hun planla å ta ut tre-fire måneders foreldrepermisjon, og selskapet var i lang tid av denne oppfatning. B Norge ga på denne bakgrunn uttrykk for at selskapet ville forsøke å dele As arbeidsoppgaver mellom øvrige ansatte. Først i oktober 2010 informerte A om at hun ville ta ut ca. ett års foreldrepermisjon og avvikle ferie i desember 2011. Da det ble klart for B Norge at A ville være fraværende i over ett år, var det ingen tvil om at det var behov for flere ressurser i avdelingen. B Norge måtte foreta en ny fast ansettelse ettersom det er umulig å ansette en KAM/NAM i en midlertidig stilling. Dersom B hadde lyst ut en midlertidig KAM/NAM-stilling, ville selskapet ikke fått kvalifiserte søkere. Selv for kvalifiserte søkere vil det ta minst seks måneder å bli tilstrekkelig introdusert i selskapet og etablere tillit hos kundene. Beslutningen ble også diskutert med A. Dersom A hadde informert om permisjonens varighet tidligere, ville B Norge ha foretatt ansettelsen tidligere.

A hadde et vanskelig svangerskap og arbeidet deltid i noen uker sommeren 2010. Hun arbeidet hjemmefra og bidro vesentlig i forberedelsene til de årlige forhandlingene høsten 2010.

B Norge erkjente at A verken ville kunne delta i forberedelsene til de årlige forhandlingene i 2011 (juni/juli/august) eller lede forhandlingene (vanlig oppstart i september og avslutning i desember) ettersom hun ville komme tilbake etter endt foreldrepermisjon i oktober og skulle avvikle ferie i desember. Dette ble diskutert med A på et møte den 16. mai. B Norge informerte deretter om at de to første månedene etter tilbakekomst hovedsakelig ville bestå i å sette seg inn i nye rutiner og prosesser som var endret i løpet av perioden A var i permisjon. A aksepterte dette. A ville delta på alle møter og oppdatere seg selv gjennom samtaler med kollegaer og presentasjoner som var tilgjengelige.

C foreslo et nytt møte med A i midten av august for å diskutere integreringen ved tilbakekomst etter endt foreldrepermisjon. Møtet ble ikke avholdt ettersom A var i Spania i august og september.

Det ble avtalt per telefon/tekstmelding (SMS) at A skulle vende tilbake til arbeidet den 4. oktober i stedet for den 3. oktober som opprinnelig var avtalt da C var på reise denne dagen. A skulle ha en samtale på Cs kontor den 4. oktober som start på arbeidsdagen. As arbeidsplass ble klargjort. A kom ikke til den avtalte samtalen. C ønsket henne i stedet velkommen sent på morgenen på arbeidsplassen hennes. Pc-en som var bestilt til A var ikke kommet da IT-ansvarlig dessverre var syk. En annen person tok deretter hånd om saken.

Det ble drøftet kort hvorvidt A skulle delta i ett årlig forhandlingsmøte for en av hennes framtidige kunder den andre uken i oktober, men partene ble enige om at hun ikke skulle delta ettersom hun ikke var forberedt og ikke ville være i stand til å oppdatere seg på så kort tid.

A deltok i alle relevante interne møter, inkludert et salgsmøte og fikk tildelt mindre prosjekter og reiste med salgsrepresentanter for å se endringene på kundesiden det siste året. A var også påmeldt et seminar i Danmark, som dessverre ble utsatt til februar.

A ble etter hvert utålmodig og ble i et møte 18. november 2011 forklart hvorfor hun ikke ville være fullstendig etablert før på nyåret. Årsaken var de pågående årlige forhandlingene og parallelle diskusjoner med en av hennes kollegaer om et nytt oppdrag. A aksepterte dette. I løpet av helgen endret imidlertid A mening, og klaget til HR-Manager E påfølgende mandag. Derfor ble det holdt et møte mellom A, E og C 29. november 2011, hvor det igjen ble redegjort for As framtidige arbeidsoppgaver og ansvarsområde som NAM. A bekreftet at hun hadde misforstått informasjonen hun hadde fått, og møtet ble avsluttet på en fin måte.

A hadde planlagt å delta på en svært viktig produktlansering 1. desember 2011, men hun møtte ikke.

Både E og C forsøkte gjentatte ganger å komme i kontakt med A per telefon og SMS i januar 2012. Først da E sendte en SMS med informasjon om at både arbeidstaker og arbeidsgiver er forpliktet til å gjennomføre dialogmøter vedrørende As sykefravær, tok A kontakt med E. A opplyste at hun ikke kunne utføre noe arbeid og ikke forventet å vende tilbake til arbeidet i oppsigelsestiden. Det ble etter dette gjennomført et møte mellom E og A, og neste møte ble satt til 20. februar 2012, hvor C ville delta.

A har vært en dyktig og godt likt medarbeider som selskapet så fram til at skulle komme tilbake etter endt foreldrepermisjon. Dette inntrykket bekreftes også av attesten fra selskapet som hun har fått på bakgrunn av sin tidligere stilling som produktansvarlig i B Norge CPW.

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 § 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 andre ledd.

Med indirekte forskjellsbehandling menes enhver tilsynelatende kjønnsnøytral handling som faktisk virker slik at det ene kjønn stilles dårligere enn det annet, jf. § 3 tredje ledd.

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, jf. § 3 fjerde ledd.

Ombudets vurdering

Likestillings- og diskrimineringsombudet har tatt stilling til om B Norge handlet i strid med likestillingsloven ved å gi A endrede arbeidsoppgaver ved tilbakekomst etter endt foreldrepermisjon.

Saken vurderes etter forbudet mot indirekte forskjellsbehandling på grunn av kjønn, da det dreier seg om permisjon av lengre varighet (ca. ett år) enn den lovforbeholdte permisjonen, jf. likestillingsloven § 3 tredje ledd. Det er fremdeles slik at langt flere kvinner enn menn tar ut foreldrepermisjon, og vektlegging av slikt fravær vil derfor ramme kvinner i langt større grad enn menn. Forskjellsbehandling på grunn av foreldrepermisjon av lengre varighet enn den lovforbeholdte, og fraværet det medfører, omfattes dermed av forbudet mot indirekte forskjellsbehandling i likestillingsloven. Dette inndelingen er også understreket i Ot.prp. nr. 77 (2000– 2001) side 36 og 111.

Dersom forholdet ikke rammes av forbudet mot indirekte forskjellsbehandling, vil ombudet måtte ta stilling til om handlingen rammes av forbudet mot direkte forskjellsbehandling, jf. Ot.prp. nr. 77 (2000–2001) s. 111.

I utgangspunktet ligger det innenfor arbeidsgivers styringsrett å omorganisere arbeidsplassen og omfordele arbeidsoppgaver innenfor den enkeltes arbeidsavtale. Omorganiseringer kan berøre både arbeidstakere i aktiv tjeneste og i permisjon. Forbudet mot forskjellsbehandling i likestillingsloven § 3 begrenser imidlertid hvilke endringer arbeidsgiver kan gjøre i arbeidstakers lønns- og arbeidsforhold. Likestillingsloven setter bare begrensninger på arbeidsgivers adgang til å foreta endringer som skjer på grunn av foreldrepermisjon. Loven setter ikke grenser for arbeidsgivers adgang til å gjøre omdisponeringer som ikke har sin årsak i permisjonen. Likestillings- og diskrimineringsnemnda uttalte følgende om hva som kan utledes av likestillingsloven § 3 når det gjelder dette spørsmålet i sak 22/2006:

”Utgangspunktet etter likestillingsloven er at arbeidstakere som har vært i permisjon har krav på å få komme tilbake til en stilling med samme lønn og på samme nivå som tidligere. Arbeidsoppgavene skal i hovedsak være likeverdige med de arbeidsoppgavene vedkommende hadde før permisjonen, både når det gjelder innhold og ansvar. Arbeidstaker har imidlertid ikke et ubetinget krav på nøyaktig samme stilling.”

Likestillingsloven stiller som vilkår at arbeidstaker skal settes i en dårligere stilling for at handlingen skal anses som en indirekte forskjellsbehandling, jf. § 3 tredje ledd. Det skal i utgangspunktet legges til grunn en objektiv målestokk når det gjelder vurderingen av om A ble satt i en dårligere stilling enn hun ville ha vært dersom hun ikke tok ut foreldrepermisjon. Det vil si at vurderingen må ta utgangspunkt i hva som vanligvis oppfattes som negative endringer. Dersom det etter en objektiv målestokk er tvil om endringene er negative eller positive, kan arbeidstakers subjektive oppfatning være av betydning, jf. Likestillings- og diskrimineringsnemndas vedtak i sak 7/2006.

Det er ikke gjennom forvaltningspraksis oppstilt spesifikke krav til varighet når det gjelder vurderingen av om en arbeidstaker blir satt i en dårligere stilling. Ombudet anser dermed også at mer midlertidige endringer i arbeidssituasjonen i utgangspunktet er omfattet av likestillingslovens forbud mot forskjellsbehandling.

På bakgrunn av partenes redegjørelser legger ombudet til grunn følgende: Da A kom tilbake etter endt foreldrepermisjon, beholdt hun stillingstittel som NAM og lønn. A fikk imidlertid ikke delta i de årlige forhandlingene med kundene, slik hun pleier og som ligger til stillingen hennes. Forhandlingene pågikk ved As tilbakekomst i begynnelsen av oktober, og ble sluttført i løpet av desember samme år. A avviklet ferie i desember.

Videre legger ombudet til grunn at A ved tilbakekomst ble bedt om å oppdatere seg på endringene selskapet hadde gjennomgått det siste året. Hun deltok på alle relevante interne møter og ble tildelt noen mindre oppgaver. As opplevelse av situasjonen var imidlertid at hun verken fikk kontorplass eller tilstrekkelig med arbeidsoppgaver ved tilbakekomst.

Ombudet finner på denne bakgrunn at A i oktober og november 2011 ble satt i en dårligere stilling enn forut for permisjonen da hun ikke fikk delta i de årlige forhandlingene.

Det er ikke tvilsomt at permisjonsfraværet medførte at A ikke fikk deltatt i forberedelsene til de årlige forhandlingene og at den manglende deltakelsen i forberedelsene ledet til at hun heller ikke fikk delta i selve forhandlingene i oktober og november. Det kan ikke utelukkes at også As ferieavvikling i desember samme år har spilt inn på arbeidsgivers vurdering. Ombudet finner like fullt at det er en klar årsakssammenheng mellom endringene i As arbeidssituasjon og uttak av foreldrepermisjon.

Når det gjelder As framtidige arbeidsoppgaver og nivået på disse, bemerker ombudet at det er uenighet mellom partene. B Norge har vist til at A ville få ansvar for andre kunder og tildeles nye kategorier, men at disse oppgavene ikke vil innebære et redusert ansvar i forhold til før hun avviklet foreldrepermisjon. Arbeidstaker har ikke krav på å komme tilbake til identisk stilling etter endt permisjon. Å få tildelt nye kunder og kategorier vil derfor ikke i seg selv være i strid med likestillingsloven § 3. A anfører imidlertid at de forespeilede arbeidsoppgavene ikke ville ligge på samme nivå som forut for permisjonen. Det er påstand mot påstand når det gjelder dette forholdet. Ettersom A sa opp sin stilling i selskapet og var sykmeldt ut oppsigelsestiden kan dette verken avkreftes eller bekreftes endelig. Ombudet finner imidlertid ikke at As påstand støttes av sakens ytre omstendigheter eller at det foreligger holdepunkter for øvrig som tilsier at hennes framtidige arbeidsoppgaver ville ligge på et lavere nivå enn før permisjonen ble avviklet. Det har slik ombudet ser det formodningen mot seg at B Norge skulle gi A arbeidsoppgaver på et lavere nivå utover perioden for de årlige forhandlingene ettersom selskapet har gitt uttrykk for at det er svært fornøyd med As arbeidsutførelse, samt at hun i motsetning til D hadde stilling som NAM, og dermed et utvidet ansvar i forhold til ham.

Spørsmålet blir deretter om de midlertidige endringene likevel er tillatt etter unntaksadgangen i § 3 fjerde ledd.

I tidligere Klagenemnda for likestillings (LKN) sak 4/1995 kom nemnda til at en skole ikke handlet i strid med likestillingsloven § 3 da en lærer ikke fikk tilbake klassestyrerfunksjonen i sin tidligere klasse ved gjeninntreden etter endt foreldrepermisjon. Da hun vendte tilbake fra permisjonen i april gikk hun inn som vikar for en lærer i en annen klasse som ikke var tillagt slik funksjon, mens vedkommende som vikarierte for henne under permisjonen fortsatte som klassestyrer for denne klassen. På høsten samme år ble hun klassestyrer for en ny klasse.

Nemnda fant ikke grunnlag for å overprøve skolens faglige vurdering av hvordan undervisningen best ivaretas, og kunne ikke se at det var lagt vekt på usaklige momenter. Nemnda vektla at skolen hvert år må vurdere lærersituasjonen opp mot de enkelte klasser og elevenes behov, og uttalte at det måtte aksepteres at kvinnens foreldrepermisjonsfravær inngikk i arbeidsgivers totalvurdering. Det ble også lagt vekt på at de nye arbeidsoppgavene hun fikk på høsten var likeverdige som de hun hadde tidligere. Nemnda kom til at det ikke var urimelig at hun ikke fikk beholde klassestyrerfunksjonen for klassen hun hadde forut for permisjonen.

Likestillingsloven har blitt skjerpet etter denne avgjørelsen. Formålet med lovendringen i 2002 var å utvide vernet mot kjønnsdiskriminering, særlig vernet mot graviditetsdiskriminering og gjøre lovteksten i samsvar med EØS-rettslige krav, jf. Ot.prp. nr. 77 (2000–2001) s. 27. Ved lovendringen ble urimelighetsvurderingen erstattet med et krav om en interesseavveining. Det er imidlertid tilsvarende vurderinger som må foretas i denne saken. Det følger av Ot.prp. nr. 77 (2000–2001) s. 112 at lovendringen innebar en viss innstramming ved at kravene til begrunnelse skulle skjerpes.

Det er for det første krav om at forskjellsbehandlingen ivaretar et saklig formål. I Ot.prp. nr. 77 (2000–2001) s. 112 står det følgende om hva som ligger i dette minstekravet:

«Kravet om saklighet betyr først og fremst at begrunnelsen skal bygge på reelle behov og en konkret vurdering av eventuelle ulemper, kostnader osv. som likebehandling vil innebære. Disse skal bygge på en objektiv vurdering; det vil si at vurderingen av om formålet er saklig kan og skal overprøves ved en eventuell etterfølgende tvist.»

I tillegg må middelet som er valgt være egnet, nødvendig og ikke uforholdsmessig inngripende.

B Norge har vist til at årsaken til at A ikke fikk delta i de årlige forhandlingene i oktober og november 2011 var hensynet til selskapet og dets kunder. Arbeidsgivers vurdering var konkret begrunnet i at A ikke fikk deltatt i forberedelsene til disse forhandlingene grunnet foreldrepermisjonsfravær og heller ikke rakk å oppdatere seg tilstrekkelig til at hun kunne delta etter tilbakekomst. A anfører på sin side at det for en med hennes erfaring ville være mulig å delta i de årlige forhandlingene selv uten å ha deltatt på forberedelsene.

Ombudet finner ikke grunnlag for å overprøve B Norges faglige vurdering av ulempene As manglende deltakelse i forberedelsene, manglende mulighet til forberedelser i kombinasjon med hennes fravær i forhandlingenes slutfase i desember medførte. Ombudet viser til at B Norge foretok en vurdering av spørsmålet – angivelig i samråd med A – og vurderingen framstår for ombudet som saklig begrunnet ut fra virksomhetens situasjon på det aktuelle

tidspunktet, egnet og nødvendig for å gjennomføre de pågående forhandlingene i denne konkrete situasjonen.

Ombudet legger videre vekt på at endringene i As arbeidsoppgaver ved manglende deltakelse i de årlige forhandlingene foregikk i en relativt kortvarig periode på omkring to måneder. Ombudet finner dermed ikke at de midlertidige endringene var av så stor betydning at de anses som uforholdsmessig inngripende overfor A. A beholdt som nevnt stillingstittel og lønn. B Norge har videre konsekvent framholdt at As arbeidsoppgaver fra 2012 – etter at forhandlingene var sluttført – ville være likeverdige eller på et høyere nivå enn dem A hadde forut for permisjonen, jf. også ombudets uttalelser ovenfor.

Ombudet finner etter dette at B Norges beslutning om å endre As arbeidsoppgaver midlertidig var tillatt etter unntaksbestemmelsen i likestillingsloven § 3 fjerde ledd.

Konklusjon

B Norge handlet ikke i strid med likestillingsloven § 3 tredje ledd da A ble gitt endrede arbeidsoppgaver i oktober og november 2011 etter endt foreldrepermisjon.

Oslo, 01.11.2012

Sunniva Ørstavik
likestillings- og diskrimineringsombud