



Likestillings- og  
diskrimineringsombudet

## **Webversjon av uttalelse i sak om endring av arbeidsoppgaver ved tilbakekomst fra foreldrepermisjon**

Likestillings- og diskrimineringsombudet viser til klage av 27. august 2007 fra A.

A mener hun har blitt forskjellsbehandlet på grunn av kjønn fordi hun har fått endrede arbeidsoppgaver etter tilbakekomst etter endt foreldrepermisjon.

Likestillings- og diskrimineringsombudet har konkludert med at Selskapet as har handlet i strid med forbudet mot indirekte forskjellsbehandling på grunn av kjønn, jf. likestillingsloven § 3 tredje ledd da de endret As arbeidsoppgaver ved hennes tilbakekomst etter endt foreldrepermisjon.

Likestillings- og diskrimineringsombudets uttalelse kan bringes inn for Likestillings- og diskrimineringsnemnda. Fristen er tre uker fra mottakelse av dette brevet, se vedlagte orientering.

# BEGRUNNELSE FOR OMBUDETS UTTALELSE

## Sakens bakgrunn

Likestillings- og diskrimineringsombudet bygger på partenes skriftlige redegjørelser i fremstillingen av sakens bakgrunn.

A har vært ansatt i Selskapet som markedssekretær i ni år. I mars 2006 gikk hun ut i foreldrepermisjon. A var tilbake i jobb i fem uker fra 23. april 2007. Hun fikk utvidet permisjonen sin på grunn av barnehagesituasjonen. I august 2007 kom hun tilbake i full stilling. A sa opp og sluttet i Selskapet 31. desember 2007. Begge parter ønsker likevel at ombudet behandler klagen.

Sammen med sin leder, B, foretok A flere intervjuer og ansatte C som vikar i sin stilling før hun gikk ut i foreldrepermisjon. Før A gikk ut i foreldrepermisjon, ble hun i medarbeidersamtale lovet at hun skulle få ny, passende tittel og høyere lønn. Lønns- og stillingsopptrykk skulle skje når hun kom tilbake fra permisjonen.

A ble oppringt av sin leder under foreldrepermisjonen og fortalt at Selskapet ville ansette As vikar, C, i As stilling. A fikk opplyst at vikaren var bedre kvalifisert enn henne til jobben. A fikk ikke vite noe om hvilke arbeidsoppgaver hun kunne vente seg når hun kom tilbake. C ble fast ansatt i Selskapet 1. desember 2006 som webmaster.

En uke før A kom tilbake til jobb, ble arbeidsoppgavene fordelt mellom A, C og en tredje ansatt. På møtet deltok B, C og A.

Det fremgår av As stillingsbeskrivelse at markedssekretæren fungerer som webmaster for Selskapets internett- og intranettsider. Arbeidsoppgavene hennes fra før hun gikk ut i foreldrepermisjon er definert slik i stillingsbeskrivelsen:

- Redaksjonsarbeid internett
- Tilrettelegge og legge ut nyheter og informasjon på internett/intranett
- Følge opp produktsjefer og innhente mulig informasjon
- Oppdatere og legge bilder i bildebanken
- Byggkalk
- Produktdatabasen
- Reisegruppen
- Diverse salgs- og markedsstøtte

Av Cs stillingsbeskrivelse går det frem at det er webmasteren som har ansvar for Selskapets internett- og intranettsider. Cs arbeidsoppgaver er definert slik i hennes stillingsbeskrivelse:

- Tilrettelegge og legge ut nyheter og informasjon på internett/intranett
- Redaksjonsarbeid internett
- Følge opp produktsjefer og innhente mulig informasjon

- Oppdatere og legge bilder i bildebanken
- Byggkalk
- Produktdatabasen (P.I.D)
- Nyhetsbrev
- Diverse salgs- og markedsstøtte

A hevder at hun fikk endrede arbeidsoppgaver etter tilbakekomst fra foreldrepermisjon, og at hennes vikar utførte de oppgavene hun hadde før hun gikk ut i foreldrepermisjon. Hun mener hun ble sittende igjen med ubetydelige arbeidsoppgaver, i tillegg til at hun ble utelatt fra møter og diskusjoner vedrørende det hun jobbet med tidligere. Hun hevder at hennes ønsker om arbeidsoppgaver ble ignorert.

A sendte et brev 31. oktober 2006 til B og personalsjefen, der hun gjorde oppmerksom på at hun ønsket eventuelle endringer av arbeidsoppgaver gjort på en formell måte og ikke pr. telefon. Hun opplyser at hun ble oppringt av B som ba henne om å ikke bli sint på grunn av endringene. A hevder at han ikke hadde forslag til nye arbeidsoppgaver for henne.

A skriver videre at hun tok opp både lønns- og stillingsopprykk som hun var lovet da hun kom tilbake i jobb. Hun fikk da opplyst at hennes leder ikke kunne svare på dette, fordi mye var forandret hos Selskapet i løpet av det året hun hadde vært i foreldrepermisjon. Tittelen webmaster var da besatt av C. A hevder at hennes forslag til andre titler hun mente ville passe til hennes stilling ikke ble mottatt med velvilje.

A opplyser også at hun høsten 2005 gikk på Westerdahls School of Communication på både dag- og kveldstid. Studiene ble betalt av arbeidsgiver for å høyne As kompetanse. A har ikke fått annet inntrykk enn at arbeidsgiver har vært fornøyd med arbeidsinnsatsen hennes hos Selskapet.

Selskapet bekrefter at A var lovet lønns- og stillingsopprykk før A gikk i permisjon. Selskapet hevder imidlertid at rammebetingelsene for avdelingen ble endret i løpet av året A var i permisjon, og at omdisponeringen av As stilling er innenfor arbeidsavtalens rammer. Selskapet hevder at grunnen til omdisponeringen blant annet er at betydningen av websider har øket i perioden A har vært i foreldrepermisjon. Selskapet opplyser at dette har medført et betydelig påtrykk fra konsernet om utvikling av websidene. Selskapet fremholder også at As vikar, C, har større kompetanse og arbeidskapasitet enn A, og at det var et stort ønske fra flere om å ansette C i fast stilling. Selskapet opplyser at avdelingens økte arbeidsoppgaver førte til at det ble nok arbeidsoppgaver til A også. Selskapet mener videre at A ikke har oppfattet omfanget av sine nye arbeidsoppgaver, og at oppgavene, selv om de er mer rutinepregede, likevel ikke er ubetydelige. Arbeidsgiver mener derfor at As nye arbeidsoppgaver er likeverdige med hennes tidligere arbeidsoppgaver. Selskapet opplyser A er en av de som har fått høyest prosentvis lønnsregulering.

Selskapet hevder man ikke har oppfattet at A hadde spesielle ønsker i forbindelse med arbeidsfordelingen. Selskapet opplyser at man er usikker på hva A mener med anførselen om hun opplever å ikke få delta på møter og diskusjoner på hennes tidligere arbeidsfelt. Selskapet opplyser også at endringene av As arbeidsoppgaver ikke er enestående for bedriften, og at slike endringer ofte har med medarbeidernes kompetanse å gjøre.

Selskapet opplyser at man har sett frem til at A skulle komme tilbake fra permisjon, men at man ikke har gitt A tilstrekkelig tilbakemelding i forbindelse med hennes arbeidsinnsats før hun gikk ut i permisjon. Selskapet mener A ikke har svart til arbeidsgivers forventninger, og beklager at dette ikke er kommunisert til A tidligere.

## **Likestillingsloven**

Likestillingsloven § 3 forbyr direkte og indirekte forskjellsbehandling av kvinner og menn. Å sette en kvinne i en dårligere situasjon enn hun ellers ville ha vært på grunn a graviditet eller fødsel, regnes som direkte forskjellsbehandling etter lovens § 3 annet ledd nr. 2.

Med indirekte forskjellsbehandling menes enhver tilsynelatende kjønnsnøytral handling som faktisk virker slik at det ene kjønn stilles dårligere enn det annet, jf. likestillingsloven § 3 tredje ledd. Et eksempel på indirekte diskriminering er forskjellsbehandling av kvinner som tar foreldrepermisjon, fordi det fremdeles er slik at kvinner tar hoveddelen av slike permisjoner.

Likestillingsloven oppstiller et unntak fra forbudet mot indirekte forskjellsbehandling. Forskjellsbehandling kan likevel være tillatt hvis handlingen har et saklig formål uavhengig av kjønn, og det middelet som er valgt er egnet, nødvendig og ikke uforholdsmessig inngripende i forhold til formålet, jf. likestillingslovens § 3 fjerde ledd.

En slik vurdering vil være en interesseavveining, der arbeidstakerens og arbeidsgiverens hensyn veies opp mot hverandre. Det følger av forarbeidene at det skal legges særlig stor vekt på hensynet til likestilling i en slik interesseavveining.

Utgangspunktet 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. I tillegg skal arbeidsoppgavene i hovedsak være likeverdige med de tidligere arbeidsoppgavene, både når det gjelder innhold og ansvar. Arbeidstaker har imidlertid ikke et ubetinget krav på nøyaktig samme stilling. Arbeidsgiver kan i medhold av sin styringsrett foreta omdisponeringer hvis det er innenfor arbeidsavtalens rammer, og det er saklig begrunnet i driftsmessige hensyn som er uavhengig av permisjonen. Forbudet mot forskjellsbehandling av kjønn i likestillingsloven begrenser imidlertid styringsretten. En endring av arbeidsoppgaver vil som regel være ulovlig dersom endringen er skjedd som følge av foreldrepermisjonen. Dette gjelder også endringer som arbeidsgiver

innenfor rammene av styringsretten kan gjennomføre overfor arbeidstakere som ikke er i foreldrepermisjon.

Likestillingsloven fastslår at det i saker om forskjellsbehandling på grunn av kjønn er delt bevisbyrde, jf. likestillingsloven § 16. Dette betyr at den som hevder å være forskjellsbehandlet, i utgangspunktet har bevisbyrden for hvorvidt det har skjedd forskjellsbehandling eller ikke. Det er tilstrekkelig at det legges frem opplysninger som gir *grunn til å tro* at det har funnet sted forskjellsbehandling. Det er ikke nok med en påstand om forskjellsbehandling. Hvis opplysningene i saken gir grunn til å tro at det har skjedd forskjellsbehandling, må den som beskyldes for forskjellsbehandling bevise at forskjellsbehandling ikke har funnet sted.

### **Likestillings- og diskrimineringsombudets vurdering**

Ombudet kan gi uttalelse om et forhold er i strid med likestillingsloven, jf. diskrimineringsombudsloven § 3 tredje ledd. I denne saken blir spørsmålet om A har blitt utsatt for indirekte forskjellsbehandling, jf. likestillingsloven § 3 tredje ledd.

Det første ombudet må ta stilling til, er om det er grunn til å tro at A har blitt utsatt for indirekte forskjellsbehandling på grunn av kjønn ved ikke å få de samme arbeidsoppgavene ved tilbakekomst etter endt foreldrepermisjon som hun hadde før permisjonen, jf. likestillingsloven § 16.

Det er uomtvistet at As arbeidsoppgaver var endret etter at hun kom tilbake fra foreldrepermisjon. Arbeidsgiver har fremholdt at en av grunnene til at As arbeidsoppgaver var endret, var at hennes vikar hadde betydelig større kompetanse og arbeidskapasitet enn A. Ombudet mener disse forholdene, sett i sammenheng med at A faktisk var i foreldrepermisjon, gir grunn til å tro at A har blitt indirekte forskjellsbehandlet i strid med likestillingsloven § 3 tredje ledd. Selskapet må etter dette sannsynliggjøre at slik forskjellsbehandling likevel ikke har funnet sted, eller at unntaket i likestillingsloven kommer til anvendelse, slik at forskjellsbehandlingen likevel er lovlig.

For at man kan snakke om indirekte diskriminering, må A sies å være stilt dårligere enn hun var før hun gikk ut i foreldrepermisjon. I vurderingen av om A er satt i en dårligere stilling etter endt foreldrepermisjon, må det i utgangspunktet legges til grunn en objektiv målestokk. Det som vanligvis vil anses som endringer som gjør at man blir stilt dårligere, vil da legges til grunn. Er det tvil om endringene har ført til at A er stilt dårligere, vil As egen oppfatning kunne være av betydning, jf. Likestillings- og diskrimineringsnemndas sak 07/2006.

A er satt til å utføre andre arbeidsoppgaver enn før hun gikk ut i foreldrepermisjon. A opplever at hun fikk ubetydelige arbeidsoppgaver etter foreldrepermisjonen, og at de nye arbeidsoppgavene hennes har ført til at hun ikke opplevde seg ønsket eller at hun fikk utviklet seg på arbeidsplassen. Selskapet mener at As arbeidsoppgaver kan være mer rutinepregede enn de hun hadde før hun gikk ut i foreldrepermisjon, men at de

er likeverdige med de arbeidsoppgavene hun hadde før. A har ikke gått ned i lønn, men var ifølge Selskapet en av tre som i 2007 fikk høyest prosentmessig lønnsregulering. Til tross for at A ikke er stilt dårligere lønnsmessig, mener ombudet at det å få en endret arbeidssituasjon med mer rutinepregede arbeidsoppgaver ut fra en objektiv målestokk må ansees som en negativ endring, selv om disse oppgavene er viktige for virksomheten. A selv opplevde endringene som negative. Ombudet legger derfor til grunn at A er stilt dårligere etter at hun kom tilbake fra foreldrepermisjon.

Det neste spørsmålet ombudet må ta stilling til er om Selskapet har sannsynliggjort at As arbeidsoppgaver er endret *uavhengig av hennes foreldrepermisjon*. C ble ansatt som vikar for A da hun skulle i foreldrepermisjon. C overtok da As arbeidsoppgaver. C utfører fortsatt flere av As tidligere arbeidsoppgaver, i tillegg til nye og mer kompliserte oppgaver. Vurderingen blir om A ville ha fortsatt med de samme arbeidsoppgavene hvis hun ikke hadde vært i foreldrepermisjon. Ombudet kan ikke vurdere om A ville fått utvidede arbeidsoppgaver.

Selskapet hevder at rammebetingelsene ved avdelingen ble endret, og at økt betydning av og større fokus på websider i løpet av året A var i permisjon, var hovedgrunnen til deres omdisponering av arbeidskapasitet. Selskapet har ikke dokumentert denne påstanden, men ombudet har heller ikke opplysninger som trekker i en annen retning. C, som opprinnelig var ansatt som vikar, har blitt tilbudt en nyopprettet stilling, noe som underbygger Selskapets behov for økt bemanning og kompetanse. Selv om ombudet legger til grunn at påtrykk fra konsernet om økt fokus på websider har medført behov for omdisponering og økte ressurser, så må det likevel vurderes om endringen i As arbeidsoppgaver likevel hadde sammenheng med hennes foreldrepermisjon.

Til tross for at Cs og As stillingsinstrukser er identiske med ett unntak, består Cs stilling som webmaster av flere og mer kompliserte arbeidsoppgaver enn de A hadde før permisjonen. Selv om det er kommet nye arbeidsoppgaver til avdelingen, og Selskapet nå i tillegg ønsker å fokusere på oppgaver som ikke ble ivaretatt godt nok tidligere, så er det ikke anført at As tidligere arbeidsoppgaver er bortfalt. Ombudet legger til grunn at Selskapet fortsatt har behov for å fylle de opprinnelige arbeidsoppgavene som var tillagt As stilling og som hun før permisjonen hadde ansvar for.

Selskapet hevder at A ikke har svart helt til deres forventninger, og at hun ikke var godt nok kvalifisert for stillingen som webmaster. Hennes vikar hadde større kompetanse og arbeidskapasitet. Dersom det var slik at det var As manglende kvalifikasjoner som gjorde at hennes arbeidsoppgaver ble endret, så er det ikke grunnlag for å slå fast at hun ble forskjellsbehandlet på grunn av foreldrepermisjon.

A har imidlertid verken fått formelle eller uformelle tilbakemeldinger på at hun ikke har gjort en tilfredsstillende jobb som ansatt hos Selskapet, før arbeidsgiver uttalte dette i korrespondanse med ombudet. Påstanden er dermed udokumentert. A skriver i sin klage at hun var lovet ny tittel og lønnsforhøyelse ved tilbakekomst fra

permisjonen. Dette er bekreftet av arbeidsgiver, men spørsmålet om hennes tittel er ” fortsatt uavklart”. Hun var videre en av tre ansatte som fikk høyeste prosentvise lønnstillegg ved lønnsreguleringen i 2007. Ny tittel og lønnsforhøyelse vil normalt ses på som en påskjønnelse for godt utført arbeid. Ombudet kan vanskelig se at A ville ha blitt tilbudt dette dersom arbeidsgiver var svært misfornøyd med hennes innsats. På denne bakgrunn finner ombudet det mest sannsynlig at A var kvalifisert for de arbeidsoppgavene hun hadde før hun gikk ut i foreldrepermisjon. Ombudet kan dermed ikke se at det er fremlagt dokumentasjon som underbygger at A ville ha fått endrede arbeidsoppgaver hvis hun *ikke* hadde gått ut i permisjon. Det er videre As permisjon som er bakgrunnen for at arbeidsgiver har fått et sammenligningsgrunnlag mht utførelsen av arbeidsoppgavene. Ombudet legger dermed til grunn at As arbeidsoppgaver ble endret fordi hun hadde vært i foreldrepermisjon, og at hun er blitt utsatt for indirekte forskjellsbehandling.

Etter dette må ombudet vurdere om unntaket i likestillingsloven § 3 fjerde ledd kommer til anvendelse, slik at forskjellsbehandlingen likevel kan sies å være lovlig. Selskapet må vise at man har hatt tilstrekkelige tungtveiende saklige grunner for å endre As arbeidsoppgaver, og at forskjellsbehandlingen var egnet, nødvendig og ikke uforholdsmessig inngripende i forhold til formålet med endringene. I vurderingen av om forskjellsbehandlingen er egnet og nødvendig for å oppnå formålet, legges det spesielt vekt på hensynet til likestilling, jf. ot. prp. nr. 77 (2000-2001) s. 112. Utgangspunktet er at ansatte i foreldrepermisjon skal få tilbake sine tidligere arbeidsoppgaver og fortsette sin karrieremessige utvikling uavhengig av at man har vært i foreldrepermisjon.

Dersom formålet med omdisponeringen av arbeidsoppgavene var å disponere virksomhetens ressurser på en best mulig måte for å oppnå gode resultater, ville dette i utgangspunktet være et saklig formål. Ombudet tolker arbeidsgivers uttalelser i denne forbindelse slik at det var det som var formålet med omdisponeringen. Spørsmålet blir så om endringen i As arbeidsoppgaver var egnet, nødvendig og ikke uforholdsmessig inngripende for henne.

Ombudet har ovenfor lagt til grunn at A var kvalifisert for de oppgavene hun opprinnelig hadde. At arbeidsgiver er mer fornøyd med vikarens arbeid, kan ikke sies å være saklig grunn for å frata A hennes arbeidsoppgaver, så lenge hun fortsatt var kvalifisert for dem. Praksis viser at det skal svært mye til før forskjellsbehandling på grunn av foreldrepermisjon er tillatt, jf. Likestillings- og diskrimineringsnemndas sak 22/2006. Selskapet skriver at den totale arbeidsmengden tilsier behov for to og en halv stilling. Selskapet har tydeligvis hatt behov for flere ansatte, samt at man har hatt ressurser til å beholde C og hennes kompetanse, i og med at hun ble tilbudt fast stilling. Ombudet viser også til at det ikke er grunnlag for å kreve at A skulle få utvidede eller mer kompliserte oppgaver enn de hun opprinnelig hadde.

Etter en samlet vurdering er ombudet kommet til at det ikke er sannsynliggjort at det var nødvendig å frata A mange av hennes oppgaver og overlate disse til C. Det er

derfor ikke grunn til å gå nærmere inn på de øvrige vilkårene for at unntaksbestemmelsen skal komme til anvendelse.

Likestillings- og diskrimineringsombudet finner derfor at Selskapet har handlet i strid med likestillingsloven § 3 om indirekte forskjellsbehandling på grunn av kjønn ved å endre As arbeidsoppgaver ved tilbakekomst fra foreldrepermisjon.

I saker der ombudet kommer til at det foreligger brudd på likestillingsloven, kan arbeidstaker kreve erstatning eller oppreisning uten hensyn til skyld hos arbeidsgiver, jf. likestillingsloven § 17. Det ligger utenfor ombudets mandat å pålegge arbeidsgiver å betale erstatning eller oppreisning. Eventuelle krav må fremmes for domstolene. Ombudet vil likevel oppfordre Selskapet as til å komme frem til en minnelig løsning og betale A et passende oppreisningsbeløp.

Likestillings- og diskrimineringsombudet ber om å bli holdt orientert i saken, og ber om tilbakemelding fra Selskapet innen fire uker.

### **Konklusjon:**

Selskapet as har handlet i strid med likestillingsloven § 3 tredje ledd når det gjelder endring av As arbeidsoppgaver etter endt foreldrepermisjon etter august 2007.

Med vennlig hilsen

Beate Gangås  
likestillings- og diskrimineringsombud