

Til rette vedkommende

**Vår ref.**

10/113-27 /SF-411, SF-513.2, SF-513.3, SF-711, SF-821, SF-902, SF-801 /

**Dato:**

08.12.2011

## **Anonymisert versjon av ombudets uttalelse**

Likestillings- og diskrimineringsombudet viser til din klage av 8. april 2010. Ombudet har kommet med uttalelse i saken i dag. Uttalelsen er lagt ved dette brevet. Ombudet beklager den lange saksbehandlingstiden.

Du mener avlønningen av deg sammenlignet med C, D, E, F og G er i strid med likestillingsloven § 5.

Likestillings- og diskrimineringsombudet har kommet fram til at B kommunes avlønning av deg sammenlignet med personene nevnt ovenfor ikke er i strid med likestillingsloven §§ 5, jf. 3.

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

Med vennlig hilsen

May Schwartz

seniorrådgiver

Cathrine Sørli

rådgiver

Vedlegg: 1) Likestillings- og diskrimineringsombudets uttalelse

2) Orientering om at uttalelsen kan bringes inn for Likestillings- og diskrimineringsnemnda

Kopi: B kommune

# OMBUDETS UTTALELSE

## Sakens bakgrunn

Saken gjelder spørsmål om B kommunes avlønning av A sammenlignet med C, D, E, F og G er i strid med likestillingsloven § 5, jf. § 3.

A er ansatt som jordmor i B kommune i 75 prosent stilling. Hun tiltrådte stillingen, som da var 100 prosent, i 1986. Stillingen ble redusert til 75 i 1998 i forbindelse med nedskjæringer. Etter lønnsforhandlinger 18. november 2010 har A en årslønn på 408 000 kroner (omregnet til 100 prosent stilling) med virkning fra 1. juli 2010. A har fullført femårig høyskoleutdanning for å bli jordmor. For å inneha en jordmorstilling kreves det en egen autorisasjon. Av den grunn kan ingen konstitueres i en jordmorstilling. A er medlem av Den norske jordmorforening. Som jordmor er A plassert i Hovedtariffavtalens kapittel 5.

Organisatorisk er As stilling en del av helsestasjonen, som ligger under oppvekst- og kulturetaten, med oppvekst- og kultursjef som leder. Rådmannen er oppvekst- og kultursjefens nærmeste overordnede.

C er ansatt som pedagogisk veileder i kommunen. C har en årslønn på 493 000 kroner. C er medlem av Utdanningsforbundet.

D er ansatt som næringssjef i kommunen. D har en årslønn på 442 000 kroner. D er medlem av Fagforbundet.

E var tidligere ansatt som IT-konsulent i kommunen. E hadde da han fratrådte sin stilling en årslønn på 419 000 kroner. Stillingen som IT-konsulent er nå besatt av H, som har en årslønn på 380 000 kroner. E er medlem av El. & IT-forbundet.

F er ansatt som tekniker/ingeniør i kommunen. F har en årslønn på 407 000 kroner. F er medlem av NITO.

G var ansatt som oppvekst- og kulturkonsulent i kommunen. G fratradte sin stilling våren 2010. Hvilken årslønn G hadde er ukjent for ombudet.

Forhandlingene ført 18. november 2010 endte i enighetsprotokoller.

A klaget til ombudet ved e-post av 8. april 2010.

## **Partenes syn på saken**

### **A:**

A hevder avlønningen av henne er i strid med likestillingsloven § 5.

Organisatorisk er As stilling en del av helsestasjonen, som ligger under oppvekst- og kulturetaten, med oppvekst- og kultursjef som overordnet og rådmannen over der. A har 25 års ansiennitet.

Utdannelsen til A er først treårig sykepleierhøyskole, deretter ett års praksis på kirurgisk avdeling eller barneavdeling. Etter dette er det to år på jordmorhøyskolen. Dette innebærer altså femårig høyskoleutdanning. For å inneha en jordmorstilling kreves det en egen autorisasjon.

A viser til hun er alene som jordmor i kommunen, og at det er ca 45 fødsler pr år. Hun har ansvaret for alle gravide til de fleste konsultasjonene gjennom hele svangerskapet, og har svangerskapskontroller på lik linje og med samme ansvar som legen har. A viser blant annet til at det er hennes ansvar å oppdage når noe avviker fra det normale svangerskap, og at hennes vurderinger og selektering til riktig instans har berget liv og unngått skade på barn.

A viser videre til at hun har vaktberedskap og følgetjeneste, noe som innebærer at hun får telefoner på alle tidspunkt i døgnet. Hun opplyser at en del av jobben også er å være med på transportfødsler. For å holde seg faglig oppdatert har hun dessuten vakter på fødeavdelingen. A viser til at hun i tillegg til jordmorpraksisen også har vært helsesøsters stedfortreder i ca 20 år av tiden i kommunen.

Det er ofte problemer med å rekruttere og beholde personer i kommunejordmorstillinger. A trekker også fram at hun ufrivillig har fått redusert sin stilling, noe som ofte rammer tradisjonelle kvinneyrker.

Sammenlignet med andre kommunejordmødre er A blant landets lavest lønnede. A er lavest lønnet i S, ca. 40 000 kroner under gjennomsnittet.

Stillingen som oppvekst- og kultursjef innehas av G. Han var lærer i grunnskolen før han fikk denne stillingen. Han har en del kortere ansiennitet enn A. A har ingen kjennskap utover dette.

Stillingen som pedagogisk veileder innehas av C. Han var lærer i grunnskolen før han fikk denne stillingen. C og A har ganske lik ansiennitet. A har ingen kjennskap utover dette.

Stillingen som næringssjef innehas av D. A kjenner ikke til hans utdanning. Han har lang ansiennitet. A har ikke kjennskap utover dette.

Stillingen som IT-konsulent innehas av E. A ikke noe til hans utdanning. E har ikke vært så lenge i denne stillingen.

Stillingen som tekniker/ingeniør innehas av F. A kjenner ikke til hans utdanning. F har ikke sittet så lenge i denne stillingen.

**B kommune:**

B kommune avviser at avlønningen av A er i strid med likestillingsloven §§ 5, jf. 3.

Kommunen stusser på, til tross for henvisning til diskrimineringsombudsloven § 11, at ombudet kan kreve så inngående taushetsbelagte skjønnsmessige opplysninger som kreves om de tilfeldig utvalgte ansatte. Kommunen stiller også spørsmål ved hvorfor ombudet kun ønsker opplysninger om personene A sammenligner seg med. Kommunen vil sammenligne A med følgende høyskoleutdannede personer/stillinger, som jobber innenfor samme avdeling/stab som jordmor i oppvekst- og kulturetaten:

Ledende helsesøster, I (jordmors leder): årslønn 410 000 kroner (5,56 % tillegg)

Helsesøster, J: årslønn 398 000 kroner (6,02 % tillegg)

Barnevernsleder (sosialkurator), K: 410 000 kroner (5,40 % tillegg)

Leder for psykisk helsetjeneste (barnevernspedagog), L: årslønn 405 000 kroner (8,00 % tillegg)

Sykepleier innen psykisk helsetjeneste, M: årslønn 374 500 kroner (4,08 % tillegg)

Kommunen mener den har fått til et rimelig godt samsvar i lønnsnivået innenfor denne avdelingen med barnevern, psykiatri og helsestasjon med jordmor ut fra ansvar/ledelse, kompetanse og ansiennitet sett ut fra kommunens økonomiske evne.

Siden A kun trekker fram tilfeldige stillinger besatt av menn, viser kommunen også til andre nøkkelstillinger i kommunens administrasjon, besatt av både kvinner og menn:

Undervisningsinspektør, N: årslønn 466 100 kroner

Undervisningsinspektør, O: årslønn 448 800 kroner

Planlegger/miljøvernleder (teknisk), P: årslønn 370 000 kroner

Byggesaks- havneansvarlig, Q: årslønn 368 000 kroner

Kommunekasserer, R: årslønn 406 000 kroner

Når det gjelder den ulike avlønningen, viser kommunen til følgende forklaringer på dette. C og G hadde ikke tatt i mot stillingene de har hvis de ikke fikk ta med seg sin lønn fra skoleverket som hhv. undervisningsinspektør og adjunkt. Det relativt høye lønnsnivået for undervisningspersonalet skyldes at staten tidligere var forhandlingsmotpart for lærere.

Stillingene som besittes av E og F er det et sterkt behov for i det private marked. Det hadde derfor ikke vært mulig å rekruttere disse uten å gå betydelig opp i lønn. Stillingen F besitter måtte lyses ut to ganger. E var innstilt som nr. 2 til stillingen. Vedkommende som var innstilt som nr. 1 hadde for høyt lønnskrav. Kommunen fant under tvil å kunne godta Es lønnskrav. E har nå sagt opp sin stilling begrunnet blant annet i lønnsnivået.

D har med seg sin lønn fra en omstillingsorganisasjon i et samarbeid mellom kommunen, fylkeskommunen og staten.

Lønnskrav som framsettes i forbindelse med tilbud om stilling skriftliggjøres ikke. Vurderingen av om lønnskrevet skal innfris eller ikke gjøres i møter og drøftinger.

## **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.

Med indirekte forskjellsbehandling menes enhver tilsynelatende kjønnsnøytral handling som faktisk virker slik at det ene kjønn stilles dårligere enn det annet.

Likestillingsloven § 5 fastslår at kvinner og menn i samme virksomhet skal ha lik lønn for samme arbeid eller arbeid av lik verdi. Dette innebærer ikke at begge kjønn skal ha samme kronebeløp utbetalt, men at lønnen skal fastsettes på samme måte for kvinner og menn uten hensyn til kjønn.

Retten til lik lønn for samme arbeid eller arbeid av lik verdi gjelder uavhengig av om arbeidene tilhører ulike fag eller om lønnen reguleres i ulike tariffavtaler.

Om arbeidene er av lik verdi avgjøres etter en helhetsvurdering der det legges vekt på den kompetanse som er nødvendig for å utføre arbeidet og andre relevante faktorer, som for eksempel anstrengelse, ansvar og arbeidsforhold.

Med lønn menes det alminnelige arbeidsvederlag samt alle andre tillegg eller fordeler eller andre goder som ytes av arbeidsgiveren.

## Ombudets vurdering

Ombudet skal ta stilling til om B kommunes avlønning av A sammenlignet med C, D, E, F og G er i strid med likestillingsloven § 5, jf. § 3. Saken gjelder konkret lønnskrav fra A og vurderes etter likestillingsloven § 5. Lønnsforskjellene på tidspunktet for ombudets uttalelse er mellom 11 000 og 85 000 kroner. Fs årslønn er 407 000 kroner og således 1000 kroner lavere enn As. Lønnsforskjellene mellom disse er dermed utjevnet og følgelig ikke i strid med likestillingsloven § 5, jf. § 3.

Ombudet har ikke kompetanse til å ta stilling til om As lønnplassering er urimelig sammenlignet med andre som innehar stilling som jordmor i S fylke.

Ombudet har til tross for gjentatte purringer ikke mottatt de nødvendige opplysninger for å ta stilling til om A utfører arbeid av lik verdi som personene hun sammenligner seg med. Ombudet finner dette kritikkverdig, og viser til at kommunen har en plikt etter diskrimineringsombudsloven § 11 til å gi ombudet de nødvendige opplysninger for at ombudet skal kunne utføre tilsynsrollen sin etter diskrimineringsombudsloven § 1 andre ledd.

B kommune gir ikke sin vurdering av om den er enig eller uenig med A i at hun utfører arbeid av lik verdi som personene hun sammenligner seg med. Kommunen beskriver verken innholdet i stillingene, utdanningskrav eller ansvar utover det som følger av stillingsannonse fra 3. august 2005 (sivilingeniør/ingeniør i teknikk- og miljøetaten), stillingsannonse av 17. januar 2006 (fagleder vann/avløp og anlegg) stillingsannonse av 15. august 2006 (IKT-konsulent) og stillingsannonse av 27. desember 2006 (pedagogisk veileder).

Selv om det kan konstateres at de aktuelle mannlige ansatte og A utfører arbeid av lik verdi betyr ikke det at likestillingsloven krever at de skal ha utbetalt nøyaktig samme beløp i lønn. Lovens krav er at lønnen fastsettes etter samme kriterier og prinsipper for kvinner og menn uten hensyn til kjønn. Det er da arbeidsgiver som har bevisbyrden for at lønnsforskjellene er tillatt etter likestillingsloven, jf. § 16.

Ombudet finner ikke at det er nødvendig å ta stilling til spørsmålet om de aktuelle ansatte i kommunen utfører arbeid av lik verdi som A, da ombudet uansett har kommet til at B kommune har sannsynliggjort at det er andre grunner enn kjønn som er bakgrunnen for den ulike avlønningen.



Forhold knyttet til den enkelte arbeidstakeren som blant annet ansiennitet og erfaring, markedshensyn, rekrutteringsproblemer og arbeidsinnsats kan være mulige kjønnsnøytrale begrunnelser. Forutsetningen er at begrunnelsen ikke er direkte eller indirekte diskriminerende på grunnlag av kjønn.

Markedshensyn kan derfor være en lovlig årsak til å lønne arbeidstakere forskjellig. Ifølge Ot.prp. nr. 77 (2000–2001) s. 61 må det avgjørende imidlertid være ”i hvilket omfang det er mangel på søkere, og om det er nødvendig å bruke lønn som virkemiddel. Dette må bety at begrunnelsen skal vurderes i lys av de konkrete forhold på arbeidsmarkedet, og om det er nødvendig å etterspørre arbeidskraft på denne måten, eller om behovet kunne vært dekket på andre måter.”

B kommune har anført kjønnsnøytrale hensyn som begrunnelse for den ulike avlønningen. I hovedsak dreier det seg om markedshensyn og rekrutteringsvansker, samt at ansatte har tatt meg seg lønn fra tidligere stillinger/ulike forhandlingsystemer.

Selv om ombudet etterlyser en skriftliggjøring av framsatte lønnskrav og -tilbud, finner ombudet at kommunen i tilstrekkelig grad har sannsynliggjort at den ulike avlønningen er begrunnet i kjønnsnøytrale kriterier.

Kommunen viser til at når det gjelder C (pedagogisk veileder) og G (tidligere oppvekst- og kultursjef) ville de ikke tatt imot stillingene dersom de ikke fikk ta med seg sin lønn fra skoleverket som hhv. undervisningsinspektør og adjunkt.

Når det gjelder D (næringssjef) viser kommunen til Hovedtariffavtalen § 3 nr. 4, og at han har beholdt tidligere lønn fra en omstillingsorganisasjon. Ombudet har ikke holdepunkter som tilsier at disse opplysningene ikke er korrekte. At enkelte arbeidstakere har fått beholde lønn etter omorganiseringer eller bytte av arbeidsplass har i praksis vært akseptert som en kjønnsnøytral begrunnelse. Ombudet viser til Klagenemnda for likestillings sak 21/2004.

Med hensyn til E (IT-konsulent) er det opplyst at han stilte lønnskrav for å akseptere tilbud om stillingene. E var innstilt som nr. 2 til stillingen som IT-konsulent, og fikk tilbud om stillingen fordi vedkommende som var innstilt som nr. 1 stilte lønnskrav kommunen fant at den ikke kunne akseptere. At kommunen aksepterte lønnskravet er etter det ombudet kan se ikke uttrykk for en kjønnsdiskriminerende lønnsfastsettelse da både kvinner og menn kan stille lønnskrav ved tilsetning. Det er ikke opplyst at praksisen for innvilgelse av lønnskrav er ulik for kvinner og menn.

Ombudet konkluderer etter dette med at det ikke er kjønn som er årsaken til den ulike avlønningen, men rekrutteringsproblemer/lønnskrav og at personer har tatt med seg sin lønn fra tidligere stillinger. B kommune har dermed ikke handlet i strid med likestillingsloven §§ 5, jf. 3.

## Konklusjon

B kommunes avlønning av A sammenlignet med C, D, E, F og G er ikke i strid med likestillingsloven § 5, jf. § 3.

Etter likestillingsloven § 1a har offentlige myndigheter og arbeidsgivere en plikt til å jobbe aktivt, målrettet og planmessig for likestilling for likestilling mellom kjønnene. Ombudet vil på denne bakgrunn oppfordre B kommune om å ta stilling til hvem som utfører arbeid av lik verdi på bakgrunn av en arbeidsvurdering. Kommunen kan hente informasjon om tema i blant annet NOU 1997: 10 *Arbeidsvurdering som virkemiddel for likelønn* og Ot.prp. nr. 77 (2000–2001) *Om lov om endringer i likestillingsloven mv.*

Ombudet mener videre at kommunen bør innføre rutine om å skriftliggjøre både lønnskrav og lønnstilbud.

Ombudet ber om tilbakemelding på om kommunen vil følge ombudets oppfordring innen 15. januar 2012.

Oslo, 02.12.2011

Sunniva Ørstavik

likestillings- og diskrimineringsombud