

Avlønning av førstesekretær var ikke i strid med likestillingsloven. Klager var heller ikke forskjellsbehandlet på grunn av organisasjonstilhørighet.

En kvinne hevdet seg avlønnnet i strid med likestillingsloven og forskjellsbehandlet på grunn av organisasjonstilhørighet. Lønnsforskjellen mellom førstesekretæren og den mannlige førstekonsulenten var 23 900 kroner. Ombudet fant at førstesekretæren og førstekonsulenten gjør arbeid av lik verdi. Ombudet kom imidlertid til at arbeidsgiver hadde sannsynliggjort at ulik avlønning ikke var begrunnet i kjønn. Ombudet la vekt på at det å tilby høyere lønn fordi man ønsker å beholde en arbeidstaker, fremstår som et legitimt og kjønnsnøytralt virkemiddel. Dette støttes av Likestillings- og diskrimineringsnemndas vedtak i sak 38/2010, hvor det fremgår at det å få uttelling ved å stille lønnskrav ved tilsetting/rekruttering med bakgrunn i markedsverdi er et kjønnsnøytralt virkemiddel. Når det gjelder organisasjonstilhørighet fant ombudet at klager ikke hadde fremlagt holdepunkter for at X stilles dårligere enn andre fordi hun er organisert i Delta.

Saksnr: 10/120

Dato: 05.09.2011

Lovgrunnlag: likestillingsloven § 5 jf. § 3

OMBUDETS UTTALELSE

Sakens bakgrunn

Saken gjelder for det første krav om lik lønn for arbeid av lik verdi etter likestillingsloven § 5. jf. § 3. X er ansatt som førstesekretær med en årslønn på 330 100 kroner. Hun sammenligner seg med en mannlige førstekonsulent, Y, som har en årslønn på 354 000 kroner. Lønnsforskjellen er altså 23 900 kroner. Begge er ansatt i kommune A.

Klager X (førstesekretær/konsulent)

X har siden 1. september 2007 vært ansatt som førstesekretær (70 %) ved døgnenheten DPS i A Fylkeskommune, og delvis som sekretær (30 %) for DPS-leder i kommune A.

Det foreligger ikke stillingsbeskrivelse til stillingen som førstesekretær, men av utlysningsteksten fremgår det at stillingen har følgende arbeidsoppgaver:

- *være bindeleddet mellom leder av BUP og VPP og sekretærene ved DPS*
- *ivareta og ha en koordinerende rolle i forhold til sekretærene ved den totale avdelingen*
- *legge til rette for daglig drift av de administrative forhold knyttet til BUP og VPP*
- *fakturakontroll, bilagsbehandling og regnskapsansvarlig for kasse.*
- *gi støttefunksjoner til lederne ved BUP og VPP som å foreta enklere administrativ saksbehandling, skrive møtereferater med mer.*
- *hovedansvarlig for de pasientadministrative arkiv og journalføring*
- *betjening av sentralbord og ekspedisjon*
- *skrivetjeneste, kvalitetsarbeid og kontorrutiner generelt*
- *ta på seg oppgaver som delegeres av lederne ved BUP og VPP*

Stillingens kompetanse krav:

- *2-3 års administrativ utdanning på høyskole, eller relevant utdanning og praksis i kontorfaglig arbeid*
- *gode datakunnskaper*
- *erfaring fra merkantilt kontorarbeid*
- *beherske EDB og mindre regnskap*
- *fordel med kjennskap til DIPS og BUP-data*

Arbeidsoppgavene til stillingen som førstesekretær fremgår av utlysningsteksten:

- *oppfølging i forbindelse med utbygging på A Helsecenter.*
- *ansvar for sentralbord*
- *attesterer regninger i Basware for flere avdelinger*
- *ansvar for bankkonto avstemming, tilhørende DPS*
- *attesterer reiseregninger*
- *sekretær- og økonomioppfølging for SEPREP utdanning i A fylkeskommune*
- *ansvar for frankeringsregnskap og frankeringsmaskinen (bytte datachipser, oppdateringer osv.)*
- *agresso-oppfølging for DPS*
- *organisere store møter og tilrettelegger for dette*
- *ansvar for å føre fravær, fleksitid osv. i Gat Sofi*
- *følge opp adm. arbeid for hele DPS som f.eks kontroll av lønnsbilder/forandringer, ansettelsesforhold, sykemeldinger, permisjoner osv.*
- *administrative, lønns- og økonomiske kontrollfunksjoner for hele DPS*
- *bistå alle avdelingsledere i DPS-et*
- *arkivansvarlig for E- phorte for psykisk helsevern og rus*
- *ansvar for innkjøps- og avtaleoppfølging for DPS-et*
- *bistå for kontoret ved sykdom og fravær hvis nødvendig*
- *scanning og skriving av DIPS arbeid for Døgnavdelingen Post*
- *deltakelse på inntaksmøter for pasienter*
- *regnskapsansvarlig for SEPREP utdanning*
- *Core Publish superbruker*
- *forefallende arbeid som å skrive attester, bekreftelser, innkjøp av rekvisita osv.*

Førstekonsulent stillingen er en administrativ stilling som er organisatorisk plassert i A spesialistinstitusjon for behandling av rusmiddelmissbrukere.

X har på klagetidspunktet ca. ti og et halvt års ansiennitet fra fylkeskommunen. Fra 16.august 1999 og frem til 31.januar 2006 jobbet hun som sekretær i A fylkeskommune ved Distriktpsykiatrisk senter for A. Fra 1.februar 2006 til 1.september 2006 var hun ansatt som sekretær for klinikkensjefen ved klinikk psykisk helsevern og rus, men hun beholdt vesentlig deler av de tidligere arbeidsoppgavene. Fra oktober 2006 frem til 31. august 2007 var hun tilsatt som konsulent/sekretær DPS leder. Etter dette gikk hun tilbake til sekretær stillingen som ble omgjort til førstesekretær, og som er hennes nåværende stilling.

Av utdanning har X to år handel og kontor fra videregående skole og ettårig landbrukshøyskole.

Y (førstekonsulent):

Y har på klagetidspunktet ulønnet permisjon fra sin stilling som førstekonsulent ved B klinikken. Y ble ansatt som førstesekretær ved B klinikken den 23. juni 2005 i stillingsgruppe 2. Klinikken er en del av klinikk for psykisk helsevern og rus. Fra januar 2007 ble stillingen oppjustert og avlønnet i stillingsgruppe 4 som førstekonsulent. Stillingskoden ble korrigert i lønssystemet fra førstesekretær til førstekonsulent 1. juni 2009.

Det er verken utarbeidet en stillingsutlysning eller en stillingsbeskrivelse til stillingen. Fremstillingen av Ys arbeidsoppgaver er presentert av arbeidsgiver etter samtale med klinikken:

- *superbruker for institusjonen i: ePhorte, Gat/GATweb (arbeidsplan), DIPS (pasientdata)*
- *DocMap (kvalitetssystem), Core publish (intranet) BasWare (regnskap/faktura), samt oppdatering av programvare*
- *opplæring og kontinuerlig veiledning til samtlige tilsatte ved klinikken*
- *arkiv- og telematikkansvarlig*

- ivareta sentralbord
- saksbehandlingsoppgaver, delegert fra leder/avdelingssykepleier
- ansvar for attestasjon og oppfølging av budsjett og regnskapsarbeid ved institusjonen
- ansvar for inn- og utskrivninger av pasienter
- ivareta vurderingsenheten TSB's administrative oppgaver i stedfortrederfunksjonen.
- ivareta alle rapporteringsplikter for institusjonen
- være oppdatert på alle anbudsregler
- avlaste/stedfortreder for avdelingssykepleier ved ikke faglige oppgaver:
 - eksempelvis:
 - innkalling av vikarer/ekstrahjelp
 - lønnskjøring på GAT
 - ta i mot nytilsatte og sørge for underskrivelse av taushetsplikt
 - gi informasjon til den nytilsatte
 - medarbeidersamtale for 3 tilsatte, ikke fagstillinger
 - deltar/avlaster i forhold til oppfølging av sykemeldte
- dataopplæring til pasientene
- delegere økonomiske og administrative oppgaver fra leder ved behov.

Ettersom Y fikk omgjort sin stilling fra førstesekretær til førstekonsulent, og A ikke har oppgitt noe annet, er det kompetansekravet til førstesekretær stillingen som legges til grunn for sammenligningen. Det formelle kravet til stillingen er dermed 2-3 års administrativ utdanning på høgskole, eller relevant utdanning og praksis fra kontorfaglig arbeid.

Partenes syn på saken

Delta klager på vegne av X:

Delta hevder for det første at førstesekretær/konsulent X avlønnes i strid med likestillingsloven § 5 jf. § 3, når hun avlønnes lavere enn en mannlig førstekonsulent (Y) A fylkeskommune.

Arbeid av lik verdi

Delta anfører at arbeidsoppgavene i de to stillingene er av lik verdi. Begge stillingene er organisasjonsmessig plassert i klinikk for psykisk helsevern og rus i fylkeskommunen. Delta mener også at stillingen som førstekonsulent ikke innebærer et større ansvar, eller er mer anstrengende enn stillingen som førstesekretær.

Kompetanse

Delta hevder at det formelle kravet til utdanning er likt for begge stillingene. Delta påpeker at arbeidsgiver ikke la vekt på formell høyskoleutdanning i forbindelse med ansettelsen av X. X har handel og kontor fra videregående skole og ble likevel ansett som kvalifisert til stillingen. Dette tyder på at høyskolekravet ikke ble vektlagt i stor grad ved ansettelse til førstesekretær stillingen.

Ansvar

Delta hevder at stillingen som førstekonsulent ikke er mer ansvarskrevende enn stillingen som førstesekretær. Delta påpeker at A har fremhevet en rekke oppgaver som Y gjør, uten at det er vist til at X gjør de samme arbeidsoppgavene. A har for eksempel fremhevet at Y har saksbehandlingsoppgaver og foretar budsjett og regnskapsoppfølging, uten å nevne at X utfører de samme oppgavene. X viser til at hun i likhet med Y har budsjettansvar. Hun har ansvar for å følge opp alle prosjektkontoene for DPS, samt kontobevegelser for en bankkonto i A, der en stor del av egenandelene for pasientbehandling kommer inn. X har også ansvar for innkjøp av alle typer rekvisita, som innebærer innhenting av tilbud for innkjøp av møbler, inventar, og kontormaskiner. Delta hevder at X og Y sine innkjøpsfunksjoner er direkte sammenlignbare.

Delta stiller også spørsmålstegn ved hvor reelt Ys personalansvar er. Delta mener at dersom stillingen som førstekonsulent innebærer budsjettoppfølgingsansvar og personalansvar så burde det vært formalisert i utlysningsteksten.

Både X og Y var ved starten av sine arbeidskarrierer i fylkeskommunen ansatt som sekretærer. Delta hevder at det ikke har skjedd noen vesentlig endring av Ys arbeidsoppgaver, sammenlignet med Xs arbeidsoppgaver, ved omgjøringen av Ys sekretærstilling til førstekonsulent.

Delta viser til at Y ikke har 3-årig høyskoleutdanning, men at han likevel ble plassert i lønnsramme 4 (høyskolegruppe i lønnsystemet) i løpet av 2007.

Delta viser til at Y har hatt en meget god lønnsutvikling de siste tre til fire årene sammenlignet med X. X leverte lønnskrav 30. juni 2008 hvor hun har sammenlignet seg med Y. I sitt lønnskrav var det vedlagt

en uttalelse fra leder for DPS, der han støttet Xs argumentasjon om at hun har opparbeidet seg bred kompetanse. Hun har fungert som lederstøtte i mange år, og de er avhengig av hennes kompetanse. Leder ga også sin støtte til lønnskravet ut fra likelønnsprinsippet hvor hennes arbeidsoppgaver ble sammenlignet med Y sine arbeidsoppgaver. X fikk avslag på sitt lønnskrav og anket til forhandlingsutvalget i oktober 2008 som også avsto hennes krav.

Delta hevder at Y gjentatte ganger har begrunnet sitt lønnskrav med at han kommer til å slutte dersom hans krav ikke ble innvilget. Når arbeidsgiver har innfridd dette kravet, mener Delta at de har benyttet seg av en rekrutteringsfaktor som er i strid med lovens forutsetninger. Til støtte for sitt syn vises det til Ot.prp. nr. 71 (2000-2001) s. 86 hvor det fremgår at det avgjørende må være i hvilket omfang det er mangel på søkere og om det er nødvendig å bruke lønn som virkemiddel. Det vises videre til klagenemndas avgjørelse i sak 13/2006 s. 6-7.

Delta har i sin redegjørelse påpekt at Y fikk tilbud om en annen jobb i Bufetat i 2006 hvor lønnen var betydelig høyere enn hans daværende stilling. Lederen i klinikken ville ikke miste Y som ansatt, og tilbød han ca. samme lønn som han ble forespeilet i den nye jobben. Det førte til at han fikk opprykk fra førstesekretær til konsulent (lønnsramme 4) i januar 2007. En tid etter fikk han stillingskoden førstekonsulent.

Delta hevder på denne bakgrunn at ulik avlønning av X og Y kan begrunnes i kjønn.

2. Påstand om indirekte diskriminering

Delta anfører at X er kommet lønnsmessig dårligere ut enn Y, fordi hun er i en stilling som er typisk for kvinner og at det er flest kvinner der. Delta hevder at selv om forhandlingsordningen ikke har til hensikt å diskriminere, så vil det være i strid med likestillingsloven dersom arbeidsgivers handling i praksis har en skjønnskjev virkning. Delta viser videre til at arbeidsgiver har en plikt etter likestillingsloven § 1a til å arbeide planmessig for likestilling, og det innebærer å vise årvåkenhet til likelønnsperspektivet i lønnsforhandlingene. 3. Påstand om diskriminering på grunn av tilknytning til fagorganisasjon

Delta hevder videre at den lønsmessige forskjellsbehandling som X er blitt utsatt for, også skyldes at hun er organisert i Delta, i motsetning til Y som er organisert i Fagforbundet. En slik diskriminering er forbudt etter arbeidsmiljøloven § 13-1.

Arbeidsgiver A:

A avviser Xs påstander om at ulik avlønning av X og Y skyldes kjønn og/eller fagforeningstilknytning.

Arbeid av lik verdi

A mener at grunnlaget for ulik avlønning kan begrunnes i ulike formalkrav til stillingene (førstekonsulent kontra førstesekretær). A presiserer at Y er ansatt som førstekonsulent i stillingsgruppe 4 og at X er ansatt som førstesekretær i stillingsgruppe 2.

A påpeker at Y og X til en viss grad har tilsvarende oppgaver, men at stillingen til Y innebærer mer krevende arbeidsoppgaver og ansvar. De arbeidsoppgavene som ligger til Ys stilling går utover de arbeidsoppgavene som hører til en sekretærstilling. Y har blant annet fått mer delegert personalansvar for til sammen tre personer som jobber som renholder eller vaktmester. I tillegg er han stedfortreder for lederen for klinikken i administrative saker og fatter dermed beslutninger om innkjøp til avdelingen og har budsjettoppfølgingsansvar. Han deltar også på ledermøter for å være oppdatert i tilfelle han må fungere for lederen av klinikken.

Saklig grunn til ulik lønn

A viser til at Y i utgangspunktet ble ansatt som førstesekretær i 2005. Det ble primært søkt etter personer med høyskoleutdanning med tanke på utviklingspotensialet i stillingen. Y ble tildelt flere oppgaver ut fra den kompetanse, praksis og det ansvar han tok i klinikkens drift. Stillingen som førstesekretær utviklet seg i retning av mer ansvar og oppgaver. Lederen for klinikken arbeidet derfor aktivt for å få stillingen oppgradert til førstekonsulent. I 2007 ble stillingen omgjort til førstekonsulent, stillingskode 3039, i samråd med klinikksjefen, leder for klinikken og forhandlingsleder. Y ble innplassert i stillingskode 4 fra 1. januar 2007 på grunn av høyskoleutdanning. Ved sentrale lønnsforhandlinger i 2009 ble minstelønnen for

stillingsgruppe fire med minst 10 års ansiennitet hevet til 354 000 kroner. I samme sentrale oppgjør ble minstelønn for førstesekretær hevet til 317 000 kroner. A påpeker at X er lønnet høyere enn minstelønn, og at dette er årsaken til at forhandlingsutvalget ikke har etterkommet hennes lønnskrav.

A avviser påstanden om at Y har truet med å slutte dersom han ikke får høyere lønn. A viser til at Y har litt over to års høyskoleutdannelse i økonomi, administrasjon og ledelse, sammenlignet med X som har utdannelse fra videregående skole. A viser til at dersom man tar tilsvarende utdanning under arbeidsforholdet så vil det gi en lønnsøkning på ca. 20 – 25 000 kroner, som tilsvarer ca. den lønnsøkningen som er mellom Y og X. A påpeker også at Y har deltatt på As lederutviklingsprogram og har inngått i Asklinikkens lederteam og at det også er grunnen til at han lønnes høyere enn X.

Organisasjonstilhørighet

A bestrider at de har forskjellsbehandlet mellom Fagforbundets og Deltas medlemmer. De viser til at overenskomstene både sentralt og lokalt er tilnærmet identiske og praktiseres på samme måte. Ulike fagforeninger kan oppnå ulike resultater for sine medlemmer i lønnsforhandlinger /overenskomststrevisjoner, men dette omfattes ikke av arbeidsmiljølovens § 13-1. Det legges samme regelverk til grunn for Deltas og Fagforbundets medlemmer ut over overenskomstene. Medlemmene i Delta og Fagforbundet har like mulighet til å søke høyere lønn utenfor ordinære lønnsforhandlinger.

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

Likestillingsloven § 3 forbyr direkte og indirekte forskjellsbehandling av kvinner og menn.

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. Med lik lønn menes at lønnen fastsettes på samme måte for kvinner og menn uten hensyn til kjønn. Dette innebærer ikke at alle som utfører arbeid av lik verdi skal ha samme kronebeløp utbetalt. Lovens krav er at lønnen fastsettes etter kjønnsnøytrale normer og prinsipper. Likestillingsloven er altså ikke til hinder for forskjeller i lønn som skyldes ulikheter i ansiennitet, jobbutførelse, utdanning, erfaring eller lignende, så lenge kvinner og menn vurderes på samme måte etter disse kriteriene.

Tilsynelatende kjønnsnøytral lønnsfastsettelse som faktisk virker slik at det ene kjønn stilles dårligere enn det andre, er i utgangspunktet i strid med likestillingsloven § 3 tredje ledd forbud mot indirekte diskriminering.

Dersom det foreligger omstendigheter som gir grunn til å tro at det har skjedd diskriminering, skal det legges til grunn at diskriminering har funnet sted, hvis ikke arbeidsgiver sannsynliggjør at det likevel ikke har skjedd diskriminering, jf. likestillingsloven § 16. En påstand om diskriminering er ikke nok til at ombudet kan konkludere med at det er "grunn til å tro" at diskriminering er skjedd. Påstanden må støttes av andre opplysninger eller sakens omstendigheter for øvrig.

Arbeidsmiljøloven § 13-1 nr.1 forbyr direkte og indirekte forskjellsbehandling på grunn av medlemskap i arbeidstakerorganisasjon.

Arbeidsgiver har videre en plikt til å arbeide aktivt, målrettet og planmessig for å sikre likestilling mellom kjønnene, blant annet når det gjelder lønnsvilkår, jf. likestillingsloven § 1a.

Ombudets vurdering

Likestillings- og diskrimineringsombudet skal ta stilling til om avlønningen av X førstesekretær/konsulent, sett i forhold til avlønningen av førstekonsulent Y som hun sammenligner seg med, er i strid med likestillingsloven § 5.

X er ansatt som førstesekretær med en årslønn på 330 100 kroner i A. Førstekonsulent Y som hun sammenligner seg med har en årslønn på 354 000 kroner

Spørsmål om arbeid av lik verdi?

Det er ikke tvilsomt at X og Y arbeider i samme virksomhet. I denne saken er det også klart at førstesekretær/konsulent X og førstekonsulent Y ikke utfører samme arbeid. Spørsmålet ombudet skal ta stilling til er om de utfører arbeid av lik verdi. Hvorvidt arbeidet er av lik verdi avgjøres på bakgrunn av 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, jf. likestillingsloven § 5 tredje ledd.

Ombudet må først sammenligne den kompetanse som er nødvendig for å utføre arbeidet som førstesekretær/konsulent sett opp mot stillingen som førstekonsulent.

I Arbeidsvurderingsutvalgets innstilling (NOU 1997: 10) legges det til grunn at vurderingen skal gjøres ut fra hvilke kompetansekrav som fastsettes dersom stillingen lyses ut. Det betyr at den aktuelle stillingsinnehaverens kompetanse ikke er avgjørende i vurderingen av om stillingene har lik verdi. Det er de objektive kjennetegnene ved stillingen som inngår i verdivurderingen.

Utgangspunktet for vurderingen er stillingens utlysningstekst. A har anført at kompetansekravet til førstekonsulent stillingen er 2-3 års høyskole utdanning. Dette er imidlertid ikke dokumentert ved stillingsutlysning eller stillingsbeskrivelse. Førstesekretær stillingen stiller krav til to til tre års administrativ utdanning på høyskole, eller annen relevant utdanning og praksis. X har ikke to til tre års utdanning fra høyskole, men hun har handel og kontor fra videregående. Dette tyder på at A ikke har vektlagt om søkerne har to til tre års administrativ høyskole utdanning, men at det er tilstrekkelig med relevant videregående utdanning. Da A ikke har vist til noe konkret som tilsier at kompetansekravet er høyere i førstekonsulent stillingen, legger ombudet til grunn at kompetansekravet til stillingene er like.

A har videre vist til at stillingen som førstekonsulent er plassert på et høyere nivå, da den er plassert i stillingsgruppe 4 og førstesekretær stillingen er plassert under stillingsgruppe 2. A har derimot ikke presisert hvorfor stillingene er organisasjonsmessig ulikt plassert, og det er derfor vanskelig for ombudet å ta stilling til om ulik stillingsgruppe tilsier en ulik organisasjonsmessig plassering.

Ombudet finner på denne bakgrunn at stillingenes kompetansekrav og stillingenes organisasjonsmessige plassering er like, og det trekkes i retning av at arbeidet i de to stillingene er av lik verdi.

Spørsmålet er om noen av arbeidene innebærer større ansvar, anstrengelse eller vanskeligere arbeidsforhold.

Etter ombudets vurdering fremstår arbeidsoppgavene til førstesekretær/sekretær og førstekonsulent som relativt like. Begge stillingene består av mange daglig løpende administrerende saksbehandlingsoppgaver. A har også sagt seg enig i at arbeidsoppgavene er relativt like, men at Y har mer budsjett og lederansvar.

Sentralt i ansvarsvurderingen er blant annet hvilket personalansvar og budsjettansvar som ligger til stillingene. A anfører videre at Y har fått delegert personalansvar for renholdere og vaktmestere, herunder tre personer som han har medarbeidersamtaler med. Videre er han stedfortreder for avdelingssykepleieres administrative oppgaver. Stedfortrederfunksjonen innebærer at han fatter beslutninger om innkjøp til avdelingen, samt har budsjettoppfølgingsansvar. Delta hevder at X også har budsjettoppfølgingsansvar på samme nivå som Y, men at hun ikke har trukket det frem som sentrale arbeidsoppgaver på samme måte som A. Delta bestrider også at Y har personalansvar.

Ombudet har merket seg at arbeidsoppgavene som A mener skiller førstekonsulent og førstesekretær stillingen ikke er formalisert verken i stillingsutlysning eller i en stillingsbeskrivelse.

Budsjettoppfølgingsansvar og personalansvar er ofte tungtveiende ansvarsoppgaver. Ombudet er enig i Deltas argument om at budsjettoppfølgingsansvar og personalansvar burde vært formalisert dersom de utgjør en stor del av stillingen som førstekonsulent. Når disse arbeidsoppgavene ikke er formalisert, så fremstår det for ombudet som om oppgavene har mer preg av å være tilleggsoppgaver som reelt sett kun foreligger når Y er stedfortreder, og at de derfor ikke utgjør en stor del av stillingen. Ombudet kan heller ikke se at A har utdypet hvor omfattende og tidkrevende disse arbeidsoppgavene er. Det er derfor vanskelig for ombudet å vurdere betydningen av disse arbeidsoppgavene.

Etter ombudets oppfatning taler verken organisatorisk plassering, kompetanse, arbeidsforhold eller ansvar for at arbeidet har ulik verdi. Likestillings- og diskrimineringsombudet er derfor kommet til at førstesekretær X og førstekonsulent Y utfører arbeid av lik verdi.

Spørsmålet er så om lønnsforskjellene er lovlige

Det neste ombudet må ta stilling til er om arbeidsgiver har sannsynliggjort at det er kjønnsnøytrale kriterier som ligger til grunn for at det er ulik lønn for likt arbeid. Spørsmålet blir om A har sannsynliggjort at det er andre årsaker enn kjønn til lønnsforskjellen mellom Y og X.

A har vist til at Y har høyere utdanning enn X og at han har vært på lederkurs. Etter ombudets vurdering kan høyere utdanning tale for ulik avlønning ved ansettelse. Dette kan være saklig begrunnelse for at Y ble innplassert på et høyere lønnstrinn ved start.

Delta har i sin redegjørelse påpekt at Y fikk tilbud om en annen jobb i Bufetat i 2006 hvor lønnen var betydelig høyere enn hans daværende stilling i A. På bakgrunn av at lederen i klinikken ikke ville miste Y ble han tilbudt ca. samme lønn som han ble forespeilet i den nye jobben. Det førte til at han fikk opprykk fra førstesekretær til konsulent (lønnsramme 4) i januar 2007. En tid etter fikk han stillingskoden førstekonsulent.

Det følger av ot.prp. nr. 77 (2000-2001) s. 61 at markedsverdi og rekrutteringsproblemer eller at lønnen er et resultat av forhandlinger er mulige kjønnsnøytrale begrunnelser. Nemnda har i sin praksis slått dette fast i sak 13/2006. I tidligere klagenemnda for likestilling sin sak 2/2001 er det presisert at det avgjørende når det gjelder markedsverdi og arbeidsgivers rekrutteringsproblemer, er i hvilket omfang det er mangel på søkere, og om det er nødvendig å bruke lønn som virkemiddel.

A har vist til at Y har opparbeidet seg god kompetanse i virksomheten, og at han vil være vanskelig å erstatte. Etter ombudets vurdering har A ikke fremlagt informasjon som tilsier at det er vanskelig å rekruttere personer til stillingen. Ombudet mener imidlertid at det å tilby høyere lønn fordi man ønsker å beholde en arbeidstaker, fremstår som et legitimt og kjønnsnøytralt virkemiddel. Dette støttes av Likestillings- og diskrimineringsnemndas vedtak i sak 38/2010, hvor det fremgår at det å få uttelling ved å stille lønnskrav ved tilsetting/rekruttering med bakgrunn i markedsverdi er et kjønnsnøytralt virkemiddel.

Ombudet finner på denne bakgrunn at A har sannsynliggjort at avlønningen av X ikke er begrunnet i kjønn og dermed ikke er i strid med likestillingsloven § 5.

Indirekte diskriminering

Spørsmålet er om ulik avlønning av X kan anses å være indirekte diskriminering?

I likestillings- og diskrimineringsnemndas vedtak 42/2009 er det vist til at det etter forarbeider og praksis fra EF-domstolen, kreves at et vesentlig større antall kvinner rammes negativt enn menn, for at det skal foreligge en kjønnsskjev virkning.

Ombudet kan ikke se at Delta har fremlagt dokumentasjon som tyder på at lønssystemet/avlønningen i A i vesentlig grad rammer kvinner dårligere enn menn.

Ombudet er på denne bakgrunn kommet til at det ikke er grunn til å tro at avlønningen i A er indirekte diskriminerende mot kvinner.

Påstand om forskjellsbehandling på grunn av organisasjonstilhørighet

Spørsmålet er om X forskjellsbehandles på grunn av organisasjonsmessig tilhørighet i Delta etter arbeidsmiljøloven § 13-1 nr. 1?

Etter ombudets vurdering ser As lønnspolitikk ut til å være lik for alle organisasjonene. Delta har ikke fremlagt holdepunkter for at X stilles dårligere enn andre fordi hun er organisert i Delta. Ombudet finner derfor ikke grunn til å tro at X har blitt forskjellsbehandlet på grunn av organisasjonstilhørighet.

Konklusjon

Likestillings- og diskrimineringsombudets konklusjon er at A ikke har handlet i strid med likestillingsloven § 5 jf. § 3, ved avlønningen av X. Ombudet finner heller grunn til å tro at X forskjellsbehandles på grunn av organisasjonsmessig tilhørighet etter arbeidsmiljøloven § 13-1 nr. 1

