

Anonymisert versjon av uttalelse

Likestillings- og diskrimineringsombudet viser til klage av 6. november 2009 fra A. Ombudet har kommet med uttalelse i saken i dag. Uttalelsen er lagt ved dette brevet.

A hevder at B kommune har lagt vekt på kjønn i strid med likestillingsloven ved at den påla bindingstid i sitt vedtak om utdanningsstøtte.

Likestillings- og diskrimineringsombudet har kommet fram til at B kommune ikke har handlet i strid med likestillingsloven § 3 i sitt vedtak om utdanningsstøtte med bindingstid.

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

Elisabeth Lier Haugseth

avdelingsleder

Cathrine Sørлие

rådgiver

Vedlegg: 1. Likestillings- og diskrimineringsombudets uttalelse av 4. november 2010
 2. Orientering om at uttalelsen kan bringes inn for Likestillings- og
 diskrimineringsnemnda

Kopi: B kommune

Saksbehandler: Cathrine Sørлие

OMBUDETS UTTALELSE

Sakens bakgrunn

Framstillingen av sakens bakgrunn bygger på partenes skriftlige redegjørelser til ombudet.

Saken gjelder påstand om forskjellsbehandling på grunn av kjønn i forbindelse med B kommunes vedtak om utdanningsstøtte med bindingstid.

A har vært fast ansatt i 50 % stilling i B kommune siden 1994. Ved siden av den faste stillingen har hun vært tilsatt i diverse engasjementer i opptil 50 %. I 2005 ble hun ansatt i fast 100 % stilling som barnevernkonsulent i B kommune.

B kommune har et reglement for bindingstid ved utdanningsstøtte. Ifølge reglementet kan bindingstid avtales ved økonomisk støtte over 20 000 kroner.

A søkte om og fikk innvilget permisjon og dekning av utgifter til utdanning. Til utdanningsstøtten stilte kommunen krav om bindingstid på 1 år og 6 måneder.

Den 4. april 2005 fattet B kommune følgende vedtak:

"A innvilges permisjon i praksisperiodene i løpet av 1., 2. og 4. år med full lønn i sin 100 % stilling, uavhengig av praksissted. Det vil utgjøre ca 12 uker i løpet av de tre årene.

A vil i august til midt i desember i det tredje året være fulltidsstudent og vil i denne perioden få 25 % lønn i forhold til sin stillingsstørrelse.

Søker vil få bindingstid i forhold til kommunens reglement.

Ønsker søker å avslutte arbeidsforholdet før eller under bindingstiden, vil søker måtte tilbakebetale skyldig beløp.”

A klaget på vedtaket. I udatert vedtak fattet av kommunen står det blant annet:

”Hun fikk lønn i de ukene som skolen hadde samlinger som vil være ca 12 uker i løpet av studiet. Høsten 3. skoleår var A fulltidsstudent og fikk denne perioden halv lønn. Våren i dette skoleåret hadde hun sin praksis og opplæringsperiode. Den gjennomførte hun i B og opprettholdt full lønn.

A søker nå om å endre disse forutsetningene. Det henvises til to andre ansatte ved avdelingen som har fått dekket sine utgifter til videreutdanning.

Rådmannen skiller her mellom grunnutdanning og videreutdanning. § 3.3 i kommunens opplæringsplan sier:

’Tiltak som ledd i intern karriere og utviklingsplanlegging for å gjøre arbeidstaker i stand til å gå inn i annen stilling i kommunen utfra kommunens behov’.

Dette var grunnlaget for den avtalen som ble gjort. Kommunen har dekket A grunnutdanning med lønn under studiet, ut fra at dette er en ansatt som vi ønsker å beholde i organisasjonen.

Når det gjelder tilfeller hvor vi snakker om videreutdanning, i hht § 3.4 som har direkte betydning for kommunen selv, dekkes i hovedsak av kommunen etter nærmere avtale.

(...)

A søker redusert bindingstid. Hun har i opprinnelig avtale fått 2 års bindingstid. § 15-8 i Hovedtalen sier følgende om bindingstid:

Plikttjeneste/bindingstid kan avtales dersom kommunen ved opplæring yter vesentlig økonomisk støtte. Plikttjenesten begrenses til maksimum 2 år.... Ved kortere studiepermisjon og deltidsstudier, avregnes bindingstiden til det dobbelte av antall fraværsdager. I tillegg kommer ordinær oppsigelsestid.

(...)

Rådmannens vedtak:

- 1. As søknad om full dekning av studieutgifter i henhold til søknad avslås.*
- 2. Bindingstiden reduserer fra 2 år til 1 år og 6 måneder.”*

A klaget på vedtaket. Klagen ble behandlet av administrasjonsutvalget 5. desember 2008. Utvalget fattet følgende vedtak:

- 1. Fagforbundets anke på vegne av søker om opphevelse av bindingstid, avslås.*
- 2. Bindingstiden settes til 33 uker etter fullført utdanning. I henhold til kommunens reglement kommer normal oppsigelsestid i tillegg.*
- 3. Kommunen dekker utgifter til skolemateriell, skolepenger og semesteravgifter.*
- 4. Dersom søker slutter i kommunen før bindingstida er utløpt, skal søker tilbakebetale prosentvis andel av dekte utgifter.*

A sluttet i kommunen 1. desember 2009. Hun har opplyst at hun må betale 43 712 kroner fordi hun sluttet før bindingstiden har utløpt.

Cs [mann] søknad om permisjon med lønn for videreutdanning og dekning av utgifter ble innvilget av kommunen. I vedtaket framgår også følgende: *"Bindingstid i henhold til vedtatt reglement"*.

B kommune innvilget støtte til videreutdanning innen ledelse ved BI for D [mann] i sak 08/1. Kommunen satte ingen bindingstid. Kommunen har lagt ved dokumentasjon som viser at D søkte om videreutdanning innen administrasjon og ledelse på deltid ved Høgskolen i Oslo den 27. juli 2007.

Kommunen innvilget permisjon og dekning av utgifter til studier i kulturformidling og ledelse ved Høgskolen i X (etterutdanning) for E [kvinne] i vedtak i sak 08/2. E ble ikke pålagt bindingstid.

Partenes syn på saken

A:

A hevder at B kommune la vekt på kjønn da den fattet vedtak om bindingstid i forbindelse med innvilgelse av hennes søknad om permisjon og dekning av utgifter til sosionomutdanning ved Diakonhjemmet i perioden 2005-2009. A fikk først ikke dekket utgifter til utdanningen, men dette ble omgjort av kommunens administrasjonsutvalg.

Hun viser til at to menn ved samme avdeling som henne fikk dekket alle utgifter uten bindingstid.

A har vist til at C fikk et muntlig tilbud da han hadde tenkt til å slutte i kommunen. Tilbudet gikk ut på at han kunne få dekket utgifter knyttet til utdanningen uten bindingstid dersom han ble i kommunen til etter endt utdanning. C takket ja til tilbudet, og sluttet rett etter endt utdanning. Det ble ikke fattet vedtak i dette tilfellet. Det kan bekreftes av C. Administrasjonsutvalget ble også informert om at det ikke ble fattet vedtak da klagen fra A ble behandlet. Medlem av administrasjonsutvalget og As fagforeningsleder kan bekrefte dette. Vedtaket kommunen har sendt ombudet er fra 1999 og handler om en annen utdanning. A ser ikke at dette vedtaket har noen

relevans for saken. Kommunen oppgir at D har sluttet i kommunen og at det derfor ikke er mulig å få tilgang til supplerende opplysninger. D sluttet i sin stilling, men fortsatte å utføre samme arbeid for kommunen som innleid konsulent. A stiller seg på denne bakgrunn undrende til hvorfor kommunen ikke kan innhente opplysninger fra D.

Vedtaket om utdanningsstøtte til E ble fattet etter at As sak var behandlet i administrasjonsutvalget. Da det ble påpekt at E ikke hadde fått bindingstid, ble dette vedtaket omgjort. Fagforeningsleder, F kan bekrefte dette. Vedtaket som er lagt ved er ikke endelig.

I vedtaket fra administrasjonsutvalget, hvor utvalget tok stilling til As klage, gis det ingen begrunnelse. A viser til at forvaltningsloven pålegger kommunen å gi begrunnelse for vedtaket. Medlemmer av administrasjonsutvalget og fagforeningsleder har opplyst at den muntlige begrunnelsen som ble gitt i møtet var at utvalget ikke kunne omgjøre et allerede eksisterende/godkjent vedtak. A viser i den forbindelse til at utvalget omgjorde deler av vedtaket. Utvalget besluttet også å omgjøre vedtaket vedrørende Es utdanning.

B kommune:

B kommune avviser As påstander om forskjellsbehandling på grunn av kjønn i saksbehandlingen. Saken har også vært behandlet av kommunens administrasjonsutvalg og av Fylkesmannen.

Da A ble fast tilsatt som barnevernskonsulent i april 2005, ble det avtalt at hun skulle påbegynne et studieforløp fram mot bachelorgrad i sosialt arbeid. Det ble avtalt bindingstid i henhold til kommunens reglement for bindingstid. Reglementet er i samsvar med gjeldende lov- og avtaleverk.

Det er riktig at to menn fikk dekket utdanning uten bindingstid. Administrasjonen har allerede tatt kritikk og beklaget at dette har skjedd. I møte med kommunens administrasjonsutvalg den 5. desember 2008 hvor klage på bindingstid fra A ble behandlet, understreket utvalget at det ønsket at det ble benyttet bindingstid når det gis støtte til utdanning. Administrasjonen har fulgt opp dette.

Sakene A viser til er ikke direkte sammenlignbare med As sak. A har fått støtte til et treårig studium over fire år deltid, fram til fullført bachelorgrad (grunnutdanning). De to mennene det henvises til hadde treårig utdanning fra før, og fikk støtte til etterutdanning på henholdsvis seks måneder og ett år. Selv om kommunens reglement ikke skiller mellom grunnutdanning og etterutdanning, og det skulle vært brukt bindingstid i samtlige tilfeller, er det en materiell forskjell i utdanningslengde, kostnad for kommunen og kostnad for utdanning arbeidstakerne tidligere har båret selv på sakene.

Ved gjennomlesing av vedtaket for C framgår det at han har hatt bindingstid. Det foreligger ingen skriftlig avtale om studiepermisjon eller utbetalinger av studiestøtte til C etter at hans studiepermisjon i 1999 var avsluttet.

Vedtaket for D inneholder ikke utdanningslengde og beløp. Både saksbehandler og D har sluttet hos kommunen, og arkivene inneholder ikke supplerende opplysninger. Det er likevel grunn til å anta at det dreide seg om et 30 studiepoengs studium, da søknaden er sendt i juli 2007 og D sluttet i B kommune sommeren 2008. D har etter dette vært leid inn som konsulent for kommunen gjennom sitt private firma i 20 % stilling for en periode. D avsluttet sitt arbeidsforhold med kommunen 31. mai 2009. Arbeidet D i dag utfører som økonomisk rådgiver har liten sammenheng med hans arbeid som sosialleder da han var tilsatt i kommunen. Kommunen finner at det vil være uriktig saksbehandling å kontakte tidligere ansatte med slike spørsmål A ønsker. Det vil ikke kunne tillegges vekt all den tid det ikke kan belegges skriftlig.

E ble først innvilget utdanningsstøtte til videreutdanning uten bindingstid. Da administrasjonsutvalget behandlet As søknad om fritak for bindingstid i møte den 5. desember 2008, skjerpet administrasjonsutvalget praksisen med bindingstid. I tråd med dette kontaktet kommunen E for å høre om hun ville akseptere bindingstid, som hun sa seg villig til. Da kommunen vedla den opprinnelige avtalen og ikke kontrakten om bindingstid, var dette for å tydeliggjøre saksbehandlers praksis når det gjaldt videreutdanning.

I vedtakene om videreutdanning framheves at det dreier seg om videreutdanning. Når det av vedtakene ikke framgår beløp utdanningen ble støttet med, er det lite kommunen i ettertid kan gjøre med dette. Bakgrunnen er sannsynligvis at det ikke

har vært mulig for saksbehandler å stadfeste nøyaktig beløp til studiemateriell i forkant.

Mangelen på bindingstid i to av sakene er ikke ønsket politikk, men en feil fra saksbehandlers side. Dette underbygges av at det er kort tidsrom mellom når vedtakene ble fattet, noe som tyder på at saksbehandler ikke har husket på bindingstid i dette tidsrommet. Kommunen kan derfor ikke dokumentere at dette er utslag av en ønsket handling.

Det ble gjort samme feil overfor en kvinne som søkte om etterutdanning og fikk innvilget støtte uten bindingstid. Dette tyder på at saksbehandleren skilte konsekvent mellom grunnutdanning og etterutdanning ved behandling av søknadene.

Kommunen framhever også at en nytilsatt mann i april 2008 fikk to års bindingstid mot flyttegodtgjørelse for et betraktelig mindre beløp enn A fikk utbetalt.

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 blant annet handlinger som stiller kvinner og menn ulikt fordi de er av forskjellig kjønn, jf. likestillingsloven § 3. Adgangen til å gjøre unntak fra forbudet mot direkte diskriminering er svært begrenset.

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.

Ombudets vurdering

Ombudet skal ta stilling til om B kommune har lagt vekt på kjønn i sitt vedtak om utdanningsstøtte til A. Vedtaket påla A en bindingstid på 1 år og 6 måneder.

Saken reiser spørsmål om direkte forskjellsbehandling på grunn av kjønn. Spørsmålet er om A ble stilt dårligere enn sine mannlige kollegaer på grunn av kjønn. Å bli pålagt bindingstid vil klart bli dekket av begrepet "stilles dårligere" i lovens forstand.

Det er verken dokumentert at kommunen har lagt vekt på kjønn i sine vedtak eller i dens uttalelser for øvrig. Kommunen har avvist å ha handlet i strid med likestillingsloven.

Ombudet har derfor vurdert om det finnes omstendigheter som gir grunn til å tro at kommunen la negativ vekt på kjønn i sitt vedtak om utdanningsstøtte til A, jf. likestillingsloven § 16. Dersom det foreligger slike omstendigheter, er det opp til kommunen å sannsynliggjøre at den utelukkende har lagt vekt på andre forhold enn kjønn i vedtaket.

For at det skal foreligge slike omstendigheter, må klagers påstand støttes av hendelsesforløpet og sakens ytre omstendigheter. En påstand om forskjellsbehandling, eller kun det faktum at de ansatte hadde forskjellig kjønn, er ikke tilstrekkelig.

A fikk innvilget støtte til å gjennomføre en bachelorgrad. De to mannlige ansatte fikk innvilget støtte til etterutdanning av kortere varighet. Ombudet er enig med kommunen i at det kan stilles spørsmål ved om A var i en *tilsvarende situasjon* som sine mannlige kollegaer. Kommunen har pekt på at utdanningene er ulike med hensyn til lengde og kostnad for kommunen. A har ikke vist til at det finnes mannlige

kollegaer som har fått støtte til grunnutdanning uten bindingstid. Etter ombudets syn er det slik sett mindre grunn til å tro at kommunen har lagt vekt på kjønn i sine vedtak. Ombudet forstår imidlertid at det var uklart for A hvilke retningslinjer som kommunen fulgte og hadde besluttet å følge.

Kommunen har imidlertid innrømmet at i alle de omtalte sakene skulle det vært pålagt bindingstid, og at saksbehandler har gjort en feil i de to tilfellene A viser til. Det kan slik sett argumenteres for at A var i samme situasjon som sine kollegaer, og at hun derfor har kommet dårligere ut enn dem. Ombudet kan likevel ikke se at det finnes holdepunkter for at årsaken til feilen som ble begått har sammenheng med kjønn. Kommunen antyder at feilen har sin årsak i skillet mellom grunn- og etterutdanning. Ombudet har merket seg at kommunen har opprettet et skille mellom grunn- og etterutdanning når det gjelder dekning av utgifter. I tillegg viser kommunen til at samme feil ble begått overfor en kvinnelig ansatt, E. Etter ombudets oppfatning viser det at kommunen har begått feil uavhengig av kjønn. E søkte også om støtte til såkalt etterutdanning etter det ombudet kan se.

Feilen ble riktignok, som A påpeker og kommunen erkjenner, rettet opp i etterkant da E gikk med på å avtale bindingstid. Ombudet har slik sett heller ingen grunn til å tvile på kommunens uttalte politikk om at den stiller vilkår om bindingstid ved støtte over 20 000 kroner, og at den derfor rettet opp feilen.

Ombudet finner på denne bakgrunn at det ikke er grunn til å tro at kommunen la vekt på kjønn i sitt vedtak. A vinner dermed ikke fram med sin påstand om forskjellsbehandling på grunn av kjønn i kommunens praksis om utdanningsstøtte.

Konklusjon

B kommune handlet ikke i strid med likestillingsloven § 3 i sitt vedtak om utdanningsstøtte med bindingstid for A.

Oslo, 30.11.2010

Sunniva Ørstavik, likestillings- og diskrimineringsombud