

Saksnr.: 09/608

Lovanvendelse: likestillingsloven § 5, jf. § 3.

Dato: 14.02.2011

## LDOLD

### Sammendrag

Saken gjelder krav om lik lønn for arbeid av lik verdi etter likestillingsloven § 5 jf. § 3. En kvinnelig lønns- og personalleder i kommunen sammenlignes med to menn som er ansatt som økonomikonsulent og helse- og sosialsjef. Lønns- og personalleder er avlønnet 40 000 kroner lavere enn helse- og sosialsjefen og 45 000 kroner lavere enn økonomikonsulenten.

Ombudet kom til at lønns- og personalleder i kommunen ikke utførte arbeid av lik verdi som økonomikonsulenten og helse- og sosialsjefen. Samlet sett mente ombudet at ansvaret for budsjett og økonomi som ligger til økonomikonsulenten, og helse- og sosialsjefens personalansvar og overordnet ansvar for alle tjenester for helse- og sosialavdelinger, innebære et tyngre ansvar enn lønns- og personalforvaltningsansvar. Selv om enkelte aspekter ved stillingen som lønns- og personalleder er mer belastende i det daglige,

finner ombudet likevel at arbeidet som lønns- og personalleder innebærer et større ansvar, og at det derfor ikke har lik verdi som arbeidet som økonomikonsulent og helse- og sosialsjef.

Ombudet konkluderte med at kommunen ikke handler i strid med likestillingsloven § 5, jf. § 3 når lønns- og personalleder lønnes lavere enn helse- og sosialsjef og økonomikonsulenten.

## Anonymisert versjon av ombudets uttalelse

### Sakens bakgrunn

Saken gjelder krav om lik lønn for arbeid av lik verdi etter likestillingsloven § 5 jf. § 3. Lønns- og personalleder i kommunen sammenlignes med økonomikonsulenten og helse- og sosialsjefen. Lønns- og personalleder er avlønnnet 40 000 kroner lavere enn helse- og sosialsjefen og 45 000 kroner lavere enn økonomikonsulenten.

A er ansatt som lønns- og personalleder i Kommune M med en årslønn på 415 000 kroner på klagetidspunktet. Stillingen som lønns- og personalleder inngår i en ledergruppe under rådmannen sammen med oppvekstsjefen, helse- og sosialsjefen og økonomikonsulenten/lederen for økonomi. A er den eneste kvinnen.

### A (lønns- og personalleder)

Opplysningene om arbeidserfaring og utdanning er fremsatt av A. A ble ansatt i Kommune M oktober 1981. I stillingen som lønns- og personalleder har hun vært ansatt siden mars 2001. Til sammen har A ca. 28 års arbeidserfaring i kommunen. Av utdanning har A 30 vekttall fra høyskolen, herunder 20 vekttall med offentlig organisering og styring, og 10 vekttall med personalutvikling og ledelse. Utover at A har lang erfaring fra tillitsvalgts arbeid er det i liten grad redegjort for hennes fagkunnskaper og erfaringer.

*I Kommune M sin bemanningsplan er stillingsbeskrivelsen for lønns- og personalleder beskrevet slik:*

- Ansvarlig for lønns- og personalforvaltningen.

- Personalansvarlig og arbeidsgivers representant overfor ansatte ved lønns- og personalkontoret.
- HMS-ansvarlig for lønns- og personalkontoret.
- Rekruttering/tilsetting (stillingsvurdering, annonsering, søkerlister, intervju, drøftingsmøter, informasjon, tilsettingssaker, og lønns plassering).
- Personalplanlegging og personalutvikling.
- Rådgivning til ledere i arbeidsrettslige spørsmål, herunder også reglement, hovedavtaler, hovedtariffavtaler, arbeidsmiljøloven og forvaltningsloven.
- Saksbehandling og sekretær for adm.utvalget, arbeidsmiljøutvalget og forhandlingsutvalget.
- Lærlingordningen, koordinator.
- Kontaktperson for praksisplasser.
- Oppfølging - Inkluderende Arbeidsliv.
- Behandling av søknader om permisjon, redusert arbeidstid, kurs og stipend.
- Planarbeid slik som kompetanseutviklingsplan, bemanningsplan, permisjonsreglement mv.
- Organisasjonsutvikling.
- Konflikthåndtering.
- Kommunens kontaktperson overfor Kommunenes Sentralforbund på arbeidsgiverfeltet.
- Koordinering/oppfølging av HMS-arbeid.
- Annet arbeid etter oppdrag fra rådmannen, og er med i rådmannens ledergruppe.

#### *Stillingens organisasjonsmessig plassering*

- Lønns- og personalleder er med i rådmannens ledergruppe.

## Personalansvar

- To personer med til sammen 180 % stillingsandel

### *Stillingens kompetansekrav*

- Minimum tre år relevant utdanning på universitet eller høyskolenivå.
- Bred kompetanse innen personaladministrasjon
- Krav om god innsikt i relevant lovverk

Økonomikonsulent\_B ble ansatt i kommunen i august 1998 og har på klagetidspunktet en årslønn på 460 000 kroner. Helse- og sosialsjef C\_ble ansatt i kommunen i august 2005 og har en årslønn på 455 000 kroner.

I det følgende vil den enkeltes formalkompetanse og stillingsbeskrivelse bli gjengitt.

### **B (økonomikonsulent)**

B er utdannet siviløkonom og har 31 års arbeidserfaring. B ble tilsatt i kommunen 1. august 1998. Han har ca. 11 år og fem måneder tjenestetid i Kommune M. I tillegg har han et års praksis fra Sentralbyrå X.

### *I kommunens bemanningsplan er stillingen som økonomikonsulent beskrevet slik:*

- Rådmannens stedfortreder
- Ansvarlig for budsjett, økonomiplan og årsrapport
- Ansvarlig for regnskapsoppfølging, analyser og rapportering
- Ansvarlig for kommunens leiebiler (avtaler)
- Prosjektfinansiering
- Innkjøpskoordinator
- Økonomisk rådgivning for ulike avdelinger
- Saksbehandling for formannskap og kommunestyret

- Annet arbeid etter oppdrag fra rådmannen
- Er med i rådmannens ledergruppe

#### *Personalansvar*

- Økonomikonsulenten har ikke personalansvar

#### *Stillingens organisasjonsmessig plassering*

- Økonomikonsulenten er i rådmannens ledergruppe

#### *Stillingens kompetansekrav*

- Minimum tre årig økonomisk høyskoleutdanning

#### **C (helse- og sosialsjef )**

Av utdanning har kommunen anført at C har fire års utdanning fra militær og 30 års praksis fra personaledelse og forvaltning. Dette er ikke dokumentert. A mener at han bare har to år befalskole. C ble ansatt i Kommune M i august.

#### *I kommunens bemanningsplan er stillingen som helse- og sosialsjef beskrevet slik:*

- Overordnet ansvar for helse- og sosialavdelinger, -heimebasert omsorg inkludert Sted N og Organisasjon O. I dette ligger det at vedkommende skal sørge for:
  - At tjenesten fungerer tilfredsstillende og oppfyller gjeldende lover og forskrifter
  - At de økonomiske rammene er tilfredsstillende og benyttes på en best mulig måte
  - Å holde avd. informert om aktuelle ting (fra kommune, stat, fylke, andre kommuner osv.)
  - Å innhente nødvendig informasjon fra avdelingene
  - Å være rådgiver/veileder for lederne for de forskjellige avd.

- At vedtak blir fulgt opp samt å koordinere fellestiltak
- Oppfølging mv i forhold til pasienter som bor i institusjoner utenfor kommunen.
- Personalansvarlig for lederne innen helse- og sosialavd.
- Koordinere planarbeid (særlig det som favner om flere avd.), utføre og følge opp planarbeid (inkl. rullering av aktuelle planer)
- Bindeledd mellom H/S – områdene og rådmannen
- Kontaktperson/samarbeidspartner for kommunens innbyggere, andre enkeltkommuner, Region P, KD; fylke og stat vedr. H/S området (for eksempel dept, fylke, KS og region)
- Saksbehandling etter alkoholloven, serveringsloven og åpningstidsloven
- Budsjett og årsrapport (koordinere/samordne, prioritere og være saksbehandler. Budsjettoppfølging hver 3. mnd.
- Kvalitetssikring: Gjøre avd. i stand til å utarbeide og bruke systemer. Sette i gang og følge opp
- Saksbehandler og sekr. for hovedutvalget for Omsorg, Klient- og klageutvalget samt bindeledd til politikerne
- Info- ansvarlig i krisesituasjoner, jf. kommunens kriseberedskapsplan
- Andre oppgaver: Sporadiske møter med Kirkens familierådgivningskontor, DPS, Fylkesmannen, Bedriftshelsetjenesten og Mattilsynet.
- Andre oppgaver etter oppdrag fra rådmannen
- Er med i rådmannens ledergruppe

#### *Personalansvar*

- Helse og sosialsjefen har personalansvar for ti avdelingsledere, som til sammen har 74 årsverk under seg.

#### *Stillingens organisasjonsmessig plassering*

- Helse og sosialsjefen er med i rådmannens ledergruppe.

### *Stillingens kompetansekrav*

- Høyere utdanning innen økonomi, administrasjon og ledelse.
- Ønskelig med helse- og sosialfaglig bakgrunn.

Underveis i saksbehandlingen har det vært uenighet om A er ansatt som lønns- og personalleder eller personalkonsulent og om hun er i rådmannens ledergruppe eller ikke. Firma Y viser til at hennes tittel er lønns- og personalleder, og at dette kan bekreftes av hennes arbeidsavtale og bemanningsplan. Ombudet tok utskrift fra kommunens nettside den 18. desember 2009. A står der oppført med tittelen lønns- og personalleder. Det angis videre at hun er i rådmannens ledergruppe, sammen med helse- og sosialsjefen, økonomikonsulenten og oppvekstsjefen. Dette fremgår også av kommunens bemanningsplan. Ombudet legger derfor til grunn at A er ansatt som lønns- og personalleder og at stillingen inngår i rådmannens ledergruppe.

### **Partenes syn på saken**

#### **Firma Y servicekontor i Sted Q (Firma Y):**

Firma Y hevder at Kommune Ms avlønning av lønns- og personalleder A, er i strid med likestillingsloven § 5. A er eneste kvinnen i ledergruppen under rådmannen, og tjener 40 000 kroner mindre enn lavest lønnede mann i gruppen.

#### **Arbeid av lik verdi**

Firma Y mener at lønns- og personalleder, helse- og sosialsjef og økonomikonsulenten utfører arbeid av lik verdi, til tross for forskjeller i fagansvar og administrativt ansvar på sine respektive områder.

Firma Y anfører at de har ansvar for hvert sitt hovedområde som til sammen dekker hele kommunens virksomhet, og at dette i seg selv gir grunnlag for en oppfatning om at de utfører arbeid av lik verdi.

Foreningen påpeker at alle avdelingslederne/områdelederne har selvstendig ansvar på sine områder for budsjett, regnskap og personale. Videre har helse- og sosialsjefen rådgivnings/veilednings og personalansvar for lederne i sektoren. Helse- og sosialsjefen er imidlertid skjermet for belastning ved løpende daglig drift i kommunen.

Økonomikonsulenten har overordnet ansvar for utarbeidelse av totalbudsjett for kommunen, økonomiplan og årsrapport. B har i tillegg ansvar for økonomisk rådgivning. Økonomikonsulenten har derimot ikke direkte ledelsesansvar, og har liten eller ingen belastning knyttet til løpende drift. Firma Y påpeker at økonomikonsulentens stedfortrederfunksjon for rådmannen kun gjelder når rådmannen har lengre fravær, og at det skjer relativt sjelden.

Firma Y mener at det er av svært liten betydning om man er overordnet andre eller ikke. Firma Y viser til at helse- og sosialsjefen og økonomikonsulenten ikke forholder seg direkte til sine underordnede, men styrer sin del av virksomheten gjennom et begrenset antall mellomlederne. Det vises videre til at mellomlederne selv har budsjett, regnskaps- og personalansvar. Lønns- og personallederen må derimot i gitte situasjoner forholde seg direkte til ledere og underordnede i hele kommunen. Det vises til at hun er lite skjermet og at hun har stor belastning med spørsmål og problemer knyttet til løpende drift.

Firma Y viser til at A forbereder og gjennomfører forhandlinger og prosesser knyttet til store og tunge arbeidsgiverstrategiprosesser. Hun opplyser at hun er kontaktperson til alle avdelingslederne når det gjelder tolkning av lover, avtaleverk, tariffavtaler, reglementer og bestemmelser for øvrig. Hun viser videre til at hun har skissert strategiene i tøffe personalsaker, slik som oppsigelsessaker. Firma Y viser til at lønns- og personalleder har et svært bredt spekter av oppgaver, og at hun handler på vegne av rådmannen innenfor sitt ansvarsområde. Hun påpeker at hun er leder for en avdeling med to ansatte som jobber til sammen 180 %, men stillingshjemlene er mer. Hun har budsjett og regnskapsansvar for sin avdeling på to personer.

Firma Y trekker særlig frem at funksjonen som lønns- og personalleder og funksjonen som økonomikonsulent kan sammenlignes. De har begge ekspertise innenfor deres fagfelt ved at de server alle avdelingene, og de er begge i stab. Firma Y mener likevel



at arbeidsområde for lønns- og personalleder er mer komplekst. Firma Y mener at rådmannen toner ned og bagatelliserer hennes arbeidsoppgaver og ansvarsområder i stillingen som lønns- og personalleder, sammenlignet med helse og sosialsjefen og økonomikonsulenten. De mener rådmannen gir inntrykk av at de øvrige lederne har mer omfattende arbeids- og ansvarsoppgaver enn de faktisk har.

Foreningen fremhever at de fire som er medlemmer av ledergruppen har samme myndighet under rådmannens delegasjon. Dette er underbygget av rådmannens reglement for intern delegasjon.

Firma Y hevder at en helhetlig vurdering av de tre stillingenes kompetansekrav, arbeids- og ansvarsområde og belastning tilsier at lønns- og personalleder A gjør arbeid av lik verdi som helse- og sosialsjefen og økonomikonsulenten.

A opplevde at hun fikk stillingen som lønns- og personalleder på grunn av relevant høyskoleutdanning, lang og variert kommunal praksis, og god kompetanse innen avtaleverk. A har lang erfaring som hovedtillitsvalgt med omfattende tillitsvalgtsoplæring.

Firma Y viser til at kommunen trekker frem at A ikke har formell høyskoleutdanning, men påpeker at dette også gjelder helse og sosialsjefen. Foreningen bestrider at helse- og sosialsjef C har fire års utdanning fra militær, men hevder at han kun har to år befalskole og et lengre kurs på tre måneder. Foreningen fremhever at A er den eneste som har direkte lederopplæring på høyskolenivå.

Videre har Firma Y påpekt at det under lønnsforhandlingene i mai 2009 ble snakket om fra rådmannens side og fra forhandlingsutvalget at de ville se nærmere på om personalleder i fremtiden skal være med i ledergruppen eller ikke. Firma Y mener uttalelsen må ses på som en negativ og usaklig reaksjon på at A har klaget inn denne saken for ombudet.

### **Kommunens lønnspolitikk**

Firma Y har i tillegg påpekt at det er verdt å merke seg den generelle lønnspolitikken i Kommune M, fordi de mener at kvinner generelt har kommet dårligere ut enn menn i

lokale lønnsforhandlinger. Firma Y har som vedlegg til klagen sendt med oversikt over bruk av lønnsnett i lokale forhandlinger for 2008 og 2006.

Oversikten viser at i 2006 utgjorde kvinner 77 % av antall årsverk, og fikk kun 58,8 prosent av lønnsnetten. I 2008 utgjorde kvinner 76,6 % av antall årsverk, mens de kun fikk 60,95 % av lønnsnetten.

#### **Kommune M (rådmann D):**

D er rådmann i Kommune M og har redegjort på vegne av kommunen.

Kommune M bestrider Firma Y sin påstand om A avlønnes i strid med likestillingsloven § 5. Kommunen hevder at stillingen som lønns- og personalleder ikke er arbeid av lik verdi som arbeidet som henholdsvis økonomikonsulent og helse- og sosialsjef.

Det påpekes at ledergruppen ikke fattet beslutninger, men at de er et koordineringsorgan. Kommunen viser til at lønns- og personalkontoret er plassert i stab under rådmannen, og at A utfører mye av arbeidet i den daglige drift av lønns- og personalkontoret, stillingsutlysning, tilsetting sammen med sektorledere, avdelingsledere og tillitsvalgte. Videre har hun som oppgave å utarbeide kompetanseplan og bemanningsplan sammen med andre ledere. Hun er videre saksbehandler for personalsaker for administrasjonsutvalget og AMU og bistår rådmannen under lønnsforhandlingene. Generelt har A ansvar for den daglige driften i kommunen. Kommunen påpeker at A verken har budsjett- eller regnskapsansvar.

Kommunen opplyser at det tidligere var krav om høyskoleutdanning til stillingen, men at det ikke gjelder lenger. Tidligere personalkonsulent hadde høyskoleutdanning, men da hun sluttet ble A ansatt fordi hun hadde god erfaring fra tillitsvalgsarbeid i Firma Y.

Arbeidsgiver viser til at alle stillingene er komplekse og krevende, men mener likevel at stillingen som helse og sosialsjef og som økonomikonsulent innebærer et større ansvar enn stillingen som lønns- og personalleder. Kommunen viser til at helse- og sosialsjefen er sjef for 74 årsverk og har et budsjettansvar på 48 millioner kroner. I tillegg har han ansvar for alle tjenester på helse og omsorgssektoren. Helse- og

sosialsjefen er også budsjett og regnskapsansvarlig ovenfor rådmannen og kommunestyret.

Kommunen bestrider på bakgrunn av dette at kommunens avlønning av lønns- og personalleder er i strid med likestillingsloven § 5.

### 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.

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.

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**

Ombudet legger til grunn at det er avlønningen på klagetidspunktet som er gjenstand for ombudets vurdering.

Det følger av likestillingsloven § 5 andre ledd at 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. Dette ble tilføyd ved endringen av likestillingsloven § 5 i 2002. Begrunnelsen for å skjerpe loven på dette området var å ramme den lønnsulikhet som tradisjonelt grunner seg på ulik verdsetting av kvinne- og mannsyrker. I ot.prp. nr. 77 (2000-2001), på side 58, presiseres det at dersom likelønnsbestemmelsen skal være et godt og effektivt virkemiddel på et kjønnsdelt arbeidsmarked, må det være mulig å sammenligne helt ulike yrker og fag, jf. nemndas vedtak i sak 42/2009.

I denne saken er det klart at lønns- og personalleder A, helse- og sosialsjef C og økonomikonsulent B, ikke utfører samme arbeid. Spørsmålet ombudet skal ta stilling til, er derfor 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.

## Kompetanse

Ombudet må først sammenligne den kompetanse som er nødvendig for å utføre arbeidet som lønns- og personalleder sett opp mot de aktuelle stillingene, herunder helse- og sosialsjefen og økonomikonsulenten.

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.

I kommunens bemanningsplan fremgår det at stillingen som lønns- og personalleder krever ”*minimum tre år relevant utdanning på universitetet og høyskolenivå, bred kompetanse innen personaladministrasjon og krav til god innsikt i relevant lovverk.*” Når det gjelder stillingen som økonomikonsulent stilles det krav til ”*minimum treårig økonomisk høyskoleutdannelse*”. Til stillingen som helse- og sosialsjef stilles det krav til ”*høyere utdanning innen økonomi, administrasjon og ledelse*”. I tillegg er det ”*ønskelig med helse- og sosialfaglig bakgrunn*”.

Utdanningskravet til stillingen som personal og lønnsleder er sammenlignbar med stillingen som helse- og sosialsjef og økonomikonsulent, der alle krever minimum tre års utdanning. Selv om det ikke er presisert for helse- og sosialsjefen, legger ombudet til grunn at det er tre år som menes når annet ikke er presisert. Lønns- og personalleder stillingen krever i tillegg *bred kompetanse innen personaladministrasjon og krav til god innsikt i relevant lovverk.*

Kompetansekravene til stillingene trekker i retning av at arbeidet som lønns- og personalleder er av lik verdi som økonomikonsulenten og helse- og sosialsjefen.

Neste spørsmål er om noen av arbeidene innebærer større ansvar, anstrengelse eller vanskeligere arbeidsforhold. Utgangspunktet for vurderingen er stillingsbeskrivelsen som fremgår av kommunens bemanningsplan og partenes redegjørelser.

## Arbeidsoppgaver og ansvar

Sentralt i ansvarsvurderingen er blant annet om stillingene innebærer et personalansvar.

Firma Y har anført at lønns- og personalleder har personalansvar for to personer som til sammen utgjør en stillingsandel på 180%. Dette fremgår ikke av bemanningsplanen, men det er heller ikke bestridt av kommunen. Av bemanningsplanen fremgår det at helse- og sosialsjefen har personalansvar for avdelingslederne i helse- og sosialsektoren. Kommune M har i sin redegjørelse påpekt at helse- og sosialsjefen har personalansvar for ti avdelingsledere, og som igjen har flere under seg, til sammen utgjør dette 74 årsverk. Dette er ikke bestridt av motpart. Etter ombudets vurdering er det klart at det å være personalansvarlig for ti avdelingsledere og deres underordnede innebærer et stort ansvar. Økonomikonsulenten har derimot ikke personalansvar.

Etter ombudets vurdering skiller helse- og sosialsjefen seg ut som den stillingen som har størst personal- og ledelsesansvar, sammenlignet med økonomikonsulenten og lønns- og personalleder.

Videre fremgår det av bemanningsplanen at helse- og sosialsjefen har overordnet ansvar for alle tjenester for helse- og sosialavdelinger, -heimebasert omsorg inkludert Sted N og Organisasjon O. Helse- og sosialsjefen er også budsjett og regnskapsansvarlig ovenfor rådmannen og kommunestyret. Kommunen har påpekt at budsjettet er på 48 millioner kroner. Dette er ikke bestridt avklageren.

Av bemanningsplanen fremgår det at økonomikonsulenten er rådmannens stedfortreder. Firma Y har anført at dette sjelden inntreffer, men etter ombudets vurdering må stedfortrederansvaret likevel tillegges noe vekt.

Når det gjelder annet tungtveiende ansvar, så legger ombudet videre vekt på at økonomikonsulenten har ansvar for budsjett, økonomiplan og årsrapport. Samlet sett mener ombudet at ansvaret for budsjett og økonomi som ligger til økonomikonsulenten, og personalansvaret og det overordnede ansvar for alle tjenester for helse- og sosialavdelinger må anses for å innebære et tyngre ansvar enn å ha ansvar for lønns- og personalforvaltningen.

Firma Y har på sin side anført at lønns- og personalleder har mye ansvar for den daglige driften, og at A derfor har en mer belastende arbeidshverdag.

Stillingsbeskrivelsen viser at lønns- og personalleder har mange ansvarsfulle løpende daglige oppgaver. Det faktum at hun skisserer strategier for tunge personalsaker, vil også være et moment som gjør stillingen belastende i det daglige. Enkelte aspekter ved hennes stilling vil derfor kunne være mer belastende i det daglige, enn det som gjelder for stillingene som økonomikonsulent og stillingen som helse- og sosialsjef.

På bakgrunn av en helhetsvurdering av ovennevnte forhold, finner ombudet likevel at arbeidet som lønns- og personalleder ikke har lik verdi med arbeidet som ligger til arbeidet som økonomikonsulent og helse- og sosialsjef.

Kommunen handler ikke i strid med likestillingsloven § 5, jf. § 3 når lønns- og personalleder lønnes lavere enn helse- og sosialsjef og økonomikonsulenten.

### Gjengjeldelse

Ombudet har merket seg at Firma Y mener at rådmannen og forhandlingsutvalget har snakket om at de vil se nærmere på om personalleder i fremtiden skal være med i ledergruppen eller ikke i lønnsforhandlingene i mai 2009. Firma Y mener uttalelsen må ses på som en gjengjeldelse på at A har klaget inn denne saken for ombudet.

Ombudet vil gjøre oppmerksom på at likestillingsloven § 3 sjette ledd forbyr gjengjeldelse overfor personer som har klaget til ombudet. Ombudet kan likevel ikke se at vi har nok informasjon til å vurdere om det har skjedd en gjengjeldelse i dette tilfelle.

### Lokal lønnspolitikk

Firma Y har i tillegg bedt ombudet om å merke seg Kommune M sin lokale lønnspolitikk, hvor de mener at kvinner kommer dårligere ut enn menn. Ombudet har noen merknader til dette.

Arbeidsgiver har etter likestillingsloven § 1a en plikt til å arbeide aktivt, målrettet og planmessig for likestilling mellom kjønnene innenfor sin virksomhet. Å aktivt vurdere om kriteriene for oppnåelse av lønnsforhøyelse i virksomheten er begrunnet i

kjønnsnøytrale kriterier, ligger klart innenfor aktivitetsplikten etter likestillingsloven § 1a.

Ombudet ser at kvinner har kommet dårligere ut enn menn i både 2006 og 2008. Vi oppfordrer på denne bakgrunn kommunen til å gjennomgå sin lønnspolitikk. Ombudet vil også påpeke at ombudet håndhever redegjørelsesplikten jf. diskrimineringsombudsloven, jf. likestillingsloven § 1 a. Kommunen er forpliktet til å levere inn årsberetning. Ombudet kan etter klage eller på eget initiativ kontrollere at kommunens årsberetning tilfredsstiller lovens krav. Ombudet kan kontrollere både at virksomheten faktisk har en redegjørelse om likestilling, og selve innholdet i den.

### **Konklusjon**

Kommune M handler ikke i strid med likestillingsloven § 5, jf. § 3 når lønns- og personalleder lønnes lavere enn helse- og sosialsjef og økonomikonsulenten.