



Likestillings- og
diskrimineringsombudet

Vår ref.

Deres ref.

Dato:

09/2002-8-RSO

18.11.2011

UTTALELSE I KLAGESAK - PÅSTAND OM KJØNNSDISKRIMINERENDE ARBEIDSTIDSAVTALE

Likestillings- og diskrimineringsombudet viser til klage av 23. september 2009 fra A. Ombudet har kommet med uttalelse i saken i dag. Uttalelsen er lagt ved dette brevet. Ombudet beklager den svært lange saksbehandlingstiden.

A hevder at den fremforhandlede arbeidstidsavtalen for politi- og lensmannsetaten er i strid med likestillingsloven fordi deltidsansatte ikke omfattes av avtalen og at dette rammer kvinner negativt.

Likestillings- og diskrimineringsombudet har kommet frem til at arbeidstidsavtalen for politi- og lensmannsetaten ikke er i strid med likestillingsloven § 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

Elisabeth Lier Haugseth

avdelingsleder

Rannveig Sørskaar

rådgiver

OMBUDETS UTTAELSE

Sakens bakgrunn

Politiet inngikk i juli 2009 en ny arbeidstidsavtale, gjeldende fra 1. oktober 2009 til 31. desember 2012. Avtalen ble inngått sentralt med FAD/POD som arbeidsgivere og de aktuelle organisasjonene. Bakgrunnen for avtalen var den såkalte politikonflikten, og den nye arbeidstidsavtalen var ment å skulle avslutte denne konflikten. Formålet med avtalen var blant annet å møte politiets behov for økt kapasitet og fleksibilitet. De ansatte i heltidsstilling ble etter avtalens § 5 pkt. 4 a, pålagt én time ekstra arbeid i uken. Dette ble kompensert etter avtalens § 10 pkt. 8, med en godtgjørelse på 15 000,- i året. Deltidsansatte omfattes ikke av denne delen av avtalen.

A er ansatt i 100 prosent stilling som politibetjent i B Politidistrikt. Hun hadde 20 prosent omsorgspermisjon da hun klaget til ombudet.

Partenes syn på saken

A

A hevder den fremforhandlede arbeidstidsavtalen mellom arbeidsgiver og organisasjonene er kjønnsdiskriminerende fordi deltidsansatte ikke tilgodeses og at dette rammer kvinner negativt.

A hevder videre at hun er ansatt i 100 prosent stilling selv om hun har fått innvilget 20 prosent permisjon mens barna hennes er små. Hun mener derfor hun skal ha de samme lønnsgodene som hun ville ha hatt om hun jobbet 100 prosent, avkortet tilsvarende stillingsbrøk.

A mener videre at hensikten med avtalen er å få ansatte til å jobbe mer, og at hun, når hun ikke får tillegget ansatte i full stilling får, ikke kommer til å jobbe en ekstra time i uken. Videre mener A at lønnsgapet mellom ansatte i full stilling og ansatte med delvis permisjon blir så stort at det får som følge at færre vil gå i redusert stilling.

B politidistrikt

Politiet avviser i sin redegjørelse at arbeidstidsavtalen er i strid med likestillingsloven.

Politiet opplyser at avtalen pålegger arbeidstakere som omfattes av avtalen og som er i heltidsstilling å jobbe én time ekstra i uken i avtaleperioden. Det er *ekstraarbeidet* som godtgjøres med 15 000,- i året. Det er bare de som jobber heltidsstilling som pålegges utvidet arbeidstid med hjemmel i avtalen. I den grad de som jobber redusert stilling pålegges å jobbe mer enn sin stillingsandel, vil dette arbeidet imidlertid bli godtgjort etter de ordinære lønnsstariffene.

Videre opplyser politiet ved C at han antar at grunnen til at denne delen av avtalen kun omfatter ansatte i heltidsstillinger er at partene ikke har hatt noe ønske om å pålegge ansatte som har valgt å jobbe redusert noen generell plikt til å jobbe mer enn de ønsker. For de som jobber redusert og går tilbake i fulltidsstilling i løpet av avtaleperioden, vil avtalen gjelde fullt ut. Alle som jobbet redusert under avtaleprosessen ble gjort oppmerksomme på at bestemmelsene om pålagt ekstra arbeidstid og kompensasjon utelukkende gjaldt ansatte i heltidsstilling slik at de hadde mulighet til å vurdere å gå inn i fulltidsstilling.

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.

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

I særlige tilfeller er indirekte forskjellsbehandling likevel tillatt dersom handlingen har et saklig formål uavhengig av kjønn, og det middel som er valgt er egnet, nødvendig og ikke uforholdsmessig inngripende i forhold til formålet, jf. likestillingslovens § 3, 4. ledd.

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 A har blitt utsatt for indirekte forskjellsbehandling på grunn av kjønn jf. likestillingslovens § 3, 3. ledd fordi hun som ansatt i redusert stilling ikke omfattes av bestemmelsene om pålagt ekstraarbeid og derunder godtgjørelse for dette i arbeidstidsavtalen i politi- og lensmannsetaten.

Arbeidstidsavtalen er i utgangspunktet kjønnsnøytral. De aktuelle bestemmelsene for denne saken, omfattes imidlertid ikke av ansatte som jobber deltid. Fordi den største gruppen av de som jobber deltid er kvinner i Norge, kan arbeidstidsavtalen være indirekte kjønnsdiskriminerende.

Ombudet må derfor ta stilling til om arbeidstidsavtalen for politi- og lensmannsetaten faktisk virker slik at deltidsarbeidende i politiet stilles dårligere enn heltidsarbeidende.

Avtalens § 5 pkt. 4 a, pålegger ansatte som er omfattet av avtalen i heltidsstillinger en plikt til å jobbe én time utover ordinær arbeidstid i uken. Plikten etter avtalens § 5 pkt. 4 a må etter ombudets vurdering ansees som en betydelig byrde. Plikten pålegges ikke ansatte som av ulike årsaker ikke jobber full tid i avtaleperioden. Av den grunn har heller ikke denne gruppen ansatte mulighet til å motta hel eller delvis godtgjørelse etter avtalens § 10 pkt. 8. Ombudet er av den oppfatning at det er en naturlig konsekvens at man ikke kan motta godtgjørelse for en byrde man ikke pålegges.

Ombudet har etter dette kommet til at de ansatte som jobber redusert i politi- og lensmannsetaten i avtaleperioden ikke stilles dårligere enn de som jobber full tid. Det er derfor ikke snakk om indirekte forskjellsbehandling på grunn av kjønn etter likestillingslovens § 3, 3. ledd.

Ombudet behøver etter dette ikke vurdere om unntaket i likestillingslovens § 3, 4. ledd kommer til anvendelse.

Konklusjon

Arbeidstidsavtalen for politi- og lensmannsetaten er ikke i strid med likestillingslovens § 3, 3. ledd om forbud mot indirekte forskjellsbehandling på grunn av kjønn.

Oslo, 18.11.2011

Sunniva Ørstavik, likestillings - og diskrimineringsombud