



Likestillings- og
diskrimineringsombudet

03.06.2008

Dato:

Vår ref.

07/851-19-AJB

Dok. ref.

07/851-19/LDO-335//AJB

Dato:

03.06.2008

Uttalelse om likelønn

Likestillings- og diskrimineringsombudet viser til henvendelse fra A av 15. mai 2007, der A reiser spørsmål om lønnsforskjellene mellom henne og to mannlige kollegaer er i strid med likestillingsloven § 5.

Saken reiser spørsmålet om det arbeidet til A og to mannlige kollegaer er av lik verdi. Likestillings- og diskrimineringsombudet konkluderer med at deres arbeid ikke er av lik verdi, og at lønnsforskjellene dermed ikke er i strid med likestillingsloven § 5. Begrunnelsen er at kompetansekravene til de ulike stillingene er forskjellige, at de mannlige kollegaenes arbeidsoppgaver fremstår som mer anstrengende og at arbeidsoppgavene deres medfører et større ansvar.

Likestillings- og diskrimineringsombudets uttalelse kan bringes inn for Likestillings- og diskrimineringsnemnda innen tre uker fra dato for mottakelse av dette brevet. Orientering om klageadgangen følger vedlagt.

BEGRUNNELSE FOR LIKESTILLINGS- OG DISKRIMINERINGSOMBUDETS UTTALELSE

Sakens bakgrunn

Likestillings- og diskrimineringsombudets uttalelse bygger på partenes skriftlige redegjørelse i sin fremstilling av sakens bakgrunn.

A har vært ansatt ved Universitetet i X (tidligere Høgskolen i X) i 20 år. Hun tiltrådte en femti prosent stilling som sekretær ved Enhet for studentservice 17. desember 1999. Fra tidligere hadde A en femti prosent stilling som konsulent. Tiltredelsen i sekretærstillingen innebar dermed at A fikk hundre prosent stilling. Som en personlig ordning fikk A lønn tilsvarende en 100 prosent konsulentstilling. Dette var stillingen A hadde da hun henvendte seg til Likestillings- og diskrimineringsombudet i mai 2007. I september 2007 fremsatte A et 2.3.4-lønnskrav, som førte til at hun fikk økt lønn og stilling som førstekonsulent. A har i dag lønnstrinn 43. På tidspunktet A kontaktet ombudet, hadde hun imidlertid lønnstrinn 39.

Arbeidsoppgavene som opprinnelig lå til A sin stilling, var å bistå i arbeidet med timeplanlegging, fordeling av undervisningsrom, eksamensplanlegging og utarbeidelse av undervisningskatalog. I dag er arbeidsoppgavene til A utvidet, ved at hun har fått større ansvar for timeplanplanleggingen og fordelingen av undervisningsrom. A og en annen medarbeider har ansvaret for datasystemet Syllabys+, som er et datasystem for timeplanlegging. Universitetet i X har bekreftet at A har fått utvidede oppgaver de senere årene.

Det er uklart hvilke krav til kompetanse som stilles til førstekonsulentstillingen A har i dag. I følge utlysningstekst til stillingen hun hadde da hun henvendte seg til ombudet, er kompetansekravet relevant utdanning og relevant arbeidserfaring. I følge utlysningstekster Universitetet i X har lagt ved sin redegjørelse, bør søkere til administrative førstekonsulentstillinger ved Universitetet i X ha høyere utdanning.

Medarbeiderne A sammenligner seg med er C og B. De arbeider begge ved enhet for studentservice og er seniorkonsulenter. De har vært ansatt ved Universitetet i X siden 1996 og 1999. B og C ble opprinnelig ansatt i stillinger som henholdsvis førstekonsulent og konsulent. De ble seniorkonsulenter ved 2.3.4-forhandlinger i januar 2006. De har i dag lønnstrinn 48.

Arbeidsoppgavene til B og C er i følge stillingsutlysningene og stillingsbeskrivelsene i stor grad knyttet til det studieadministrative datasystemet Felles Studentsystem (FS). Oppgavene består i brukerstøtte, drift og videreutvikling av studentdatasystemet FS og å være et bindeledd internt på universitetet, og mellom universitetet og Universitetets senter for informasjonsteknologi ved Universitetet i Oslo (USIT) og UniNett. De har også som ansvarsområde å tilrettelegge for gjennomføring av kurs i FS.

Arbeidsoppgavene til C og B er beskrevet mer spesifikt i deres lønnskrav av 13. januar 2006. Her er det oppgitt at Cs arbeidsoppgaver er support til brukere og studenter i bruk av FS, samt å holde kurs og utvikle brukerveiledninger. Hans ansvarsområde er videre ledelse av brukergruppen for saksbehandlere, ansvar for brukeradministrasjon og fordeling av brukerroller og tilgang til FS. Det er også oppgitt at han har hatt noe ansvar i forbindelse med publisering av informasjon på intranet og internet og at han en periode var ansvarlig for studentbetalingen.

Bs arbeidsoppgaver har bestått i at han har vært superbruker for datasystemet FS, at han har hatt ansvar for at datasystemet har fungert til enhver tid, brukerstøtte og opplæring i FS, registrering og opprettelse av utdanningsplaner for studiprogram og hjelp og støtte til studentweb for studenter. Det er også oppgitt at B har hatt hovedansvaret for å skrive ut vitnemål og kursbevis, og at han har foretatt innregistreringer og registrert sensur på bachelor- og masteroppgaver ved Universitetet.

A har ikke imøtegått opplysningene Universitetet i X har gitt om de ansattes arbeidsoppgaver.

Kompetansekravene til B og Cs stillinger var, og er, høyere utdanning. Dette fremgår av utlysningstekster og stillingsbeskrivelser for seniorkonsulentstillinger, samt utlysningstekster for konsulentstilling og førstekonsulentstilling fra den tiden B og C ble ansatt. I utlysningsteksten til seniorkonsulentstillingene de to har i dag, er det et krav om at søkerne må ha høyere utdanning på master- eller hovedfagsnivå.

Partenes anførsler

A hevder at lønnsforskjellene mellom henne og B og C har sin årsak i kjønn. A mener at B og Cs arbeidsoppgaver kan sammenlignes med hennes arbeidsoppgaver. Hun viser til at hun har fått utvidede arbeidsoppgaver, og at alle tre har ansvar for datasystemer, og for å bistå lærere og elever i disse systemene. Hun mener også at hennes stilling krever høy faglig kompetanse og at Syllabus+ er et omfattende og stort datasystem på lik linje med FS. A hevder at hun og de to mannlige kollegaene får ulik lønn for arbeid av lik verdi.

Universitetet i X bestrider at lønnsforskjellene skyldes kjønn. De hevder at årsaken til lønnsforskjellene er begrunnet i B og Cs arbeidsoppgaver og høyere kompetanse. De hevder at B og C alltid har hatt mer omfattende og ansvarskrevenende arbeidsoppgaver enn A, og at det er krav om høyere utdanning til disse stillingene.

Universitetet opplyser at A sine formelle kvalifikasjoner er yrkesskole og realkompetanse. Universitetet i X har dokumentert dette ved å vise til A sine vitnemål og attester. Det opplyses også at A har deltatt på en rekke kurs av kortere varighet. Universitetet opplyser videre at B har et treårig studium i reiseliv, og at han har tatt kurs i dataprogrammering og datateknikk ved Høyskolen i X. C er Høyskolekandidat i økonomiske- og administrative fag med påbygging i emner innen revisjon. Av hans

CV fremgår også at han har tatt flere kortvarige kurs, og at han har relevant arbeidserfaring fra 1986.

Universitetet i X erkjenner at A har fått noe utvidede arbeidsoppgaver etter at hun ble ansatt i 1999, men at stillingen til A likevel er forskjellig fra B og Cs stillinger både når det gjelder innhold og ansvar. De viser også til at hennes utvidede arbeidsoppgaver er tatt i betraktning ved fastsettelse av lønnen.

Rettslig grunnlag

Saken reiser spørsmål etter likestillingsloven § 5. Likestillingsloven § 5 forbyr forskjellsbehandling av kvinner og menn ved fastsettelse av lønn. Bestemmelsen lyder:

Kvinner og menn i samme virksomhet skal ha lik lønn for samme arbeid eller arbeid av lik verdi. 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.

Kongen kan i forskrifter gi nærmere regler for hva som regnes som samme virksomhet i stat og kommune.

Vurderingen etter likestillingsloven § 5 er todelt. Først må man ta stilling til om det gjelder arbeidet som utføres er likt eller av lik verdi. I denne saken er spørsmålet om arbeidet som utføres er av lik verdi.

Om arbeidene er av lik verdi beror på en helhetsvurdering. Det følger av forarbeidene til likestillingsloven (Ot.prp. nr. 77 (2001-2001) s. 60) at vurderingen skal være objektiv og at det er arbeidsoppgavene, og ikke hvordan arbeidstakeren utfører disse, som er avgjørende. Hvilke momenter som kan vektlegges i helhetsvurderingen, er ikke uttømmende angitt i loven. I følge § 5 tredje ledd skal faktorer som krav til kompetanse, anstrengelse, ansvar og arbeidsforhold vektlegges, men også andre momenter kan være relevante. I forarbeidene (Ot.prp. nr. 77 (2000-2001) s. 52) er det blant annet vist til at organisatorisk plassering kan være et relevant moment.

Dersom man etter en helhetsvurdering kommer til at arbeidet som utføres er det samme eller av lik verdi, må man ta stilling til hvorfor lønnen er forskjellig. Loven krever at lønnen skal fastsettes på samme måte for kvinner og menn uten hensyn til kjønn, jf § 5 første ledd. Dette innebærer ikke at alle som utfører arbeid av lik verdi skal ha identiske beløp 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 liknende, så lenge kvinner og menn vurderes på samme måte etter disse kriteriene, jf Likestillings- og diskrimineringsnemndas sak nr. 13/2006.

Likestillingsloven § 16 fastslår at det i saker om diskriminering er delt bevisbyrde. Det betyr at den som hevder å være diskriminert, i utgangspunktet har bevisbyrden for at hun er diskriminert. Det er ikke krav om sannsynlighetsovervekt. Det er tilstrekkelig at det fremlegges opplysninger som gir *grunn til å tro* at diskriminering har funnet sted, men det er ikke tilstrekkelig med en påstand om diskriminering. Dersom opplysningene i saken gir grunn til å tro at diskriminering har funnet sted, må den som beskyldes for diskriminering, bevise at diskriminering ikke har funnet sted.

Likestillings- og diskrimineringsombudets vurdering

Likestillings- og diskrimineringsombudet tar først stilling til om det er *grunn til å tro* at Universitetet i X har brutt likestillingsloven fordi A har lavere lønn enn B og C.

Det er ubestridt at A har lavere lønn enn B og C. Det er også ubestridt at de tre arbeider innenfor samme virksomhet. Den rettslige problemstillingen saken reiser er om arbeidet A utfører er av lik verdi som B og Cs arbeid.

Organisasjonsmessig plassering

På det tidspunktet A henvendte seg til Likestillings- og diskrimineringsombudet, var hun ansatt i en 50 prosent sekretærstilling og en 50 prosent konsulentstilling. Hun er fra september 2007 lønnet som førstekonsulent. Det legges til grunn at hun har mer omfattende arbeidsoppgaver og større ansvar i dag enn det som følger av utlysningsteksten for sekretærstillingen hun tiltrådte i 1999. Organisasjonsmessig befinner uansett B og C seg over A, fordi de er seniorkonsulenter. Dette er et moment som taler for at A og de to kollegaene ikke utfører arbeid av lik verdi.

At man har ulike stillinger og dermed formelt befinner seg på ulike nivåer i en organisasjon, utelukker likevel ikke at arbeidet som utføres er av lik verdi. Ved vurderingen må det derfor ses hen til kompetansekrav og om A sine arbeidsoppgaver og ansvar er like omfattende som B og Cs arbeidsoppgaver og ansvar.

Kompetanse

I følge utlysningsteksten til sekretærstillingen A innehar ved siden av deltidsstillingen som konsulent, kreves det relevant utdanning og praksis, samt datakunnskaper og erfaring fra tilsvarende arbeid. Hvilken kompetanse som kreves for førstekonsulentstillingen hun har i dag, er usikkert, da det ikke er fremlagt stillingsbeskrivelse for denne stillingen. Universitetet i X har imidlertid lagt frem utlysningstekster for andre førstekonsulentstillinger i studieadministrasjonen. I disse står det at søkere til førstekonsulentstillingene *bør* ha høyere utdanning og relevant arbeidserfaring. I fremlagte utlysningstekster til seniorkonsulentstillinger står det at søkerne blant annet *må* ha høyere utdanning på master- eller hovedfagsnivå.

Det må etter dette legges til grunn at kompetansekravet knyttet til B og Cs stillinger er høyere enn det kompetansekravet som er knyttet til A sin stilling. Dette er et moment som taler mot at arbeidet til A og de to seniorkonsulentene er av lik verdi.

Arbeidsforhold

De fysiske arbeidsforholdene til A, B og C og risikoen knyttet til arbeidet de utfører, er likt. Alle tre har kontorarbeid ved samme enhet ved Universitetet i X. Det fysiske arbeidsmiljøet er derfor likt for A, B og C. Det er også lik risiko knyttet til de tre stillingene. Dette momentet taler for at arbeidet som utføres er av lik verdi.

Ansvar og anstrengelse

En stor del av arbeidsoppgavene til A, B og C er knyttet til to ulike datasystemer. En sentral problemstilling er dermed om det er ulikheter i ansvar og anstrengelse knyttet til de to systemene. Likestillings- og diskrimineringsombudet har bedt A redegjøre for forskjellen på de to datasystemene, men ombudet har ikke mottatt en slik redegjørelse.

I redegjørelsen fra Universitetet i X, samt dokumentasjonen som er gitt i form av stillingsbeskrivelser og stillingsutlysningstekster, fremstår B og Cs arbeid med datasystemet FS som mer avansert enn A sitt arbeid med Syllabus+ (jf redegjørelsen for arbeidsoppgavene ovenfor). På bakgrunn av opplysningene fra Universitetet i X, legger ombudet til grunn at det er flere funksjoner knyttet opp mot datasystemet FS og at dette, og arbeidet med personopplysninger, innebærer et større ansvar og større anstrengelse enn å arbeide med timeplan og romplanlegging.

B og Cs øvrige arbeidsoppgaver fremstår også som bredere enn A sine arbeidsoppgaver. Likestillings- og diskrimineringsombudet viser blant annet til at B ved siden av å sørge for opprettholdelse, utvikling, opplæring og brukerstøtte innenfor FS blant annet har hatt ansvar for å skrive ut vitnemål og kursbevis, samt innregistrere sensur på bachelor- og masteroppgaver. C har i tillegg til FS i en periode hatt ansvar for studentbetalingen, samt delansvar for publisering av informasjon på intranett og internett. Det er ikke gitt opplysninger om hva A gjør utover å arbeide med Syllabus+ timeplan og romplanlegging.

Ut fra arbeidsoppgavene som følger av de fremlagte utlysningstekstene og partenes beskrivelser, fremstår B og Cs anstrengelse og ansvar samlet sett som mer omfattende enn A sitt arbeid. Heller ikke de øvrige momentene i vurderingen gir grunn til å tro at arbeidet til de tre arbeidstakerne er likt eller av lik verdi. I tillegg til at B og Cs ansvar og anstrengelse er mer omfattende, er kompetansekravene til A og de to mannlige arbeidstakernes stillinger ulike og de befinner seg på ulike organisatoriske nivåer. Disse momentene veier samlet sett tyngre enn at arbeidsforholdene til de tre er like. De fremlagte opplysningene har derfor ikke gitt ombudet grunn til å tro at arbeidet, ansvaret og anstrengelsene knyttet til Syllabus+ er like omfattende som arbeidet, ansvaret og anstrengelsene knyttet til FS.

Konklusjon

Likestillings- og diskrimineringsombudet mener etter dette at det ikke er grunn til å tro at A, B og C utfører arbeid av lik verdi, jf likestillingsloven § 16. Bevisbyrden går dermed ikke over på Universitetet i X. Likestillings- og diskrimineringsombudet konkluderer på denne bakgrunn med at likestillingsloven § 5 ikke er overtrådt.

Med vennlig hilsen

Beate Gangås
likestillings- og diskrimineringsombud

Saksbehandler: Anne Jorun Bolken Ballangrud
Vedlegg: Orientering om klageadgang
Kopi: Universitetet i X

Med vennlig hilsen

Anne Jorun Ballangrud
Førstekonsulent