



Likestillings- og  
diskrimineringsombudet

## **Anonymisert uttalelse**

### **UTTALELSE - PÅSTAND OM DISKRIMINERING VED LØNNSPLASSERING AV ARBEIDSLEDERE**

Likestillings- og diskrimineringsombudet viser til klage av 17. februar 2008 fra A. A er daglig leder ved skolefritidsordningen på B skole i C. Hun mener at hun utfører arbeid av lik verdi som arbeidsleder ved teknisk avdeling i C kommune og at hun derfor skal avlønnes likt som disse.

Ombudet konkluderer med at A utfører arbeid av lik verdi som arbeidslederne og at den lavere avlønningen av A er i strid med likestillingsloven § 5, jf. § 3

Ombudets uttalelse kan bringes inn for Likestillings- og diskrimineringsnemnda for full overprøving innen tre uker fra mottakelsen av dette brevet, se vedlagt orientering.

# BEGRUNNELSE FOR OMBUDETS AVGJØRELSE

## Sakens bakgrunn

På bakgrunn av artikkelen *Lik lønn for ulikt arbeid*, som var publisert i Aftenposten 17. februar 2007, tok A som er ansatt i C kommune kontakt med ombudet 26. februar 2007. I henvendelsen til ombudet hevdet A at hun var avlønnet i strid med likelønnsbestemmelsen i likestillingsloven § 5. Det ble på dette tidspunktet ikke fremmet en formell klage.

Etter henvendelsen til ombudet tok A selv kontakt med arbeidsgiver i brev av 19. mars 2007. A fikk tilbakemelding om at saken var av prinsipiell karakter og det var uvisst når hun kunne få et svar. På grunn av manglende svar fra kommunen, kontaktet A Sivilombudsmannen, og fikk deretter svar fra kommunen i brev av 10. desember 2007. I brevet fremgår det at hennes lønn var fastsatt med bakgrunn i kjønnsnøytrale prinsipper.

I brev av 17. februar 2008 ber A om at ombudet tar saken hennes til klagebehandling.

A er daglig leder av skolefritidsordningen (SFO) ved B skole i C kommune med en årslønn på kr. 296. 595. Hun har vært ansatt i C kommune siden 1983 (fra 1983 til 1994 var hun ansatt i D kommune som ble slått sammen med C kommune i 1994).

C kommune har i liten grad redegjort for As fagkunnskaper og erfaringer. På grunnlag av dokumenter vedlagt korrespondanse i saken vil ombudet trekke frem at A har fagbrev som aktivitør. Dette er en dokumentasjon på gjennomført og bestått fagutdanning på videregående skoles nivå. A avla senere (1999) fagprøve da faget ble lagt under lærlingordningen. A har variert erfaring med omsorgsarbeid fra blant annet sykehjem og eldrecenter. A har også deltatt i en rekke fagkurs, herunder lærervikarkurs (1969), Grunnkurs for kommunale/ fylkeskommunale arbeidstakere (1991), pedagogikk (1994), veiledning av lærlinger (2000) og Pedagogisk veiledning (2002).

Stillingsbeskrivelsen for daglig leder i skolefritidsordningen har følgende ordlyd:

### *Formålet med stillingen*

- *Bidra til å gi et heldags omsorgs- og fritidstilbud i tråd med vedtekter og retningslinjer for skolefritidsordningen, for barn i 1-4 klasse og for funksjonshemmede barn i 1-7 klasse*
- Stillingens organisasjonsmessige plassering*

### *Stillingens organisasjonsmessige plassering*

- *Rektor er daglig leders nærmeste overordnede*

### *Stillingens arbeidsområde*

- *Utvikle overordnede mål og strategier for skolefritidsordningen i samarbeid med rektor og øvrige ansatte. Planlegge drift og utarbeide årsplan i samarbeid med andre ansatte.*
- *Lede det daglige arbeidet ved skolefritidsordningen*
- *Ha ansvar for lek, kultur- og fritidsaktiviteter med utgangspunkt i barns alder, funksjonsnivå og interesser*

- Ansvar for oppfølging av barn med spesielle behov
- Ha personalansvar og faglig veilederansvar for ansatte ved skolefritidsordningen
- Representere skolefritidsordningen i fora utenfor skolen
- Delta i virksomhetens budsjettarbeid, og følge opp budsjett og regnskap innen egen avdeling
- Inngå i skolens ledergruppe og relevante plangrupper
- Hovedansvar for informasjon og samarbeide med
  - o foreldre
  - o andre faginstanser
  - o ansatte på skolen
- Administrering av oppholdstid

#### *Kvalifikasjonskrav*

- Relevant høyskoleerfaring

I C kommunes avdeling for teknisk drift, vann og avløp, er det fem mannlige arbeidslederne. Felles for disse fem, som A sammenligner seg med, er at de har en årslønn på kr. 321.945 og har vært ansatt i C kommune siden 1970/1980-tallet. I det følgende vil den enkeltes formalkompetanse og stillingsbeskrivelse bli gjengitt.

#### E:

Av utdanning har E yrkesbevis for konvensjonell forskaling og anleggsmaskinførere. I tillegg har E deltatt på lederutviklingskurs for mellomledere og sertifisert sikkerhetsopplæring.

Av E sin stillingsbeskrivelse fremgår blant annet følgende:

#### *Funksjonsområde*

- Ledningsnett VA

#### *Ansvarsområde og arbeidsoppgaver*

- Ledelse av rørleggere og fagarbeidere under avdeling ledningsnett VA, disponering av maskinpark
- Drift og vedlikehold av kommunens vann- og avløpsnett
- Innspill til prioritering av driftsmidler, innenfor driftsbudsjettets rammer
- Innspill til vedlikeholdsplan/investeringsbudsjett VA
- Driftsmessige prioriteringer ved akutthendelser – ulempereduksjon

- Ved virksomhet vann og avløp har man kontinuerlig vaktordning. I tillegg til å ha ansvar for vaktordningen til enhver tid er dekket, så opptrer arbeidsleder i mange tilfeller som "bakvakt" og som støtte og supplement ved driftshendelser på vakt. Fører i mange tilfeller til utrykning
- Dokumentasjon av driftshendelser på ledningsnett og når det oppdages endringer i kart
- Ansvarlig for avdelingens beredskapslager av VA-deler
- Stor kundekontakt og kontakt mot private og kommunal entreprenør
- Kontaktperson i drift i forbindelse med en rekke prosjekter og i forhold til interne og eksterne kunder, leverandører, utførere, konsulenter etc.
- Bistår ved overtakelse av nyanlegg, ansvar for overtakelse vil fases inn

Det er ikke angitt hvilke kompetansekrav som stilles

F:

Av utdanning har F fagprøve i anleggsmaskinførerfaget. I tillegg har F deltatt på lederutviklingskurs for mellomledere og har ADK1-sertifikat. Kommunen har ikke redegjort nærmere for hva dette er, men på grunnlag av opplysninger på nettsidene til Maskinentreprenørenes Forbund (MEF) om ADK1-kurs, legger LDO til grunn følgende forståelse. ADK1 kurs består av teori og praksis, og utstedes til rørleggere og maskinentreprenører. "ADK står Anlegg, Drift og Vedlikehold og gir nødvendig kompetanse til praktisk utførelse av ledningsanlegg i samsvar med de krav som lover, forskrifter, normer og standarder setter til et moderne ledningsanlegg."

Av F sin stillingsbeskrivelse fremgår blant annet følgende:

*Funksjonsområde*

- Kommunale veier

*Ansvarsområde og arbeidsoppgaver*

- Førstelinjeledelse av uteavdeling/tjenesteutfører
- Behandling av brukerhenvendelser, innen veifaglig tjenester.

*Innkjøp- og attestasjonsmyndighet av tjenester og varer innen vei*  
*- Ivareta drift og vedlikehold samt investeringer på kommunale*  
*veier innen tjeneste-/fagområdene:*

- o Gangbruer*
- o Kjørebruer*
- o Kaier*
- o Renhold*
- o Brøyting og snørydding*
- o Strøing*
- o Vintervedlikehold gang- og sykkelveier*
- o Drenering*
- o Faste dekker*
- o Grusdekker*
- o Vegetasjon, veier*

*Generelle bestemmelser:*

- Bidra til at drift og vedlikehold av kommunens veier blir ivaretatt i*  
*overenstemmelse med internkontrollsystem for virksomhet Vei,*  
*vann og avløp*

Det er ikke angitt hvilke kompetansekrav som stilles.

G:

Av utdanning har G vaktmesterkurs i drifts- og vedlikeholdsarbeid. I tillegg har G deltatt på sertifisert sikkerhetsopplæring.

Av G sin stillingsbeskrivelse fremgår blant annet følgende:

*Funksjonsområde*

- Kommunale veier*

*Ansvarsområde og arbeidsoppgaver*

- Stedfortreder for gravemeldingstjenesten:*
  - o Behandling av brukerhenvendelser innen*  
*gravemeldinger og arbeidsvarsling på kommunale veier*

*og andre off. områder*

- Tjenesteområder:*
  - o Skilting*
  - o Trafikkmerking*
  - o Trafikale tiltak*
  - o Gravemeldingstjenesten*

*Generelle bestemmelser:*

- *Bidra til at drift og vedlikehold av kommunens veier blir ivaretatt i overensstemmelse med internkontrollsystem for virksomhet Vei, vann og avløp*

Det er ikke angitt hvilke kompetansekrav som stilles.

**H:**

Av utdanning har H fagprøve i anleggsmaskinførerfaget. I tillegg har H deltatt på sertifisert sikkerhetsopplæring, samt at han har ADK1-sertifikat.

Av H sin stillingsbeskrivelse fremgår blant annet følgende:

*Ansvarsområde og arbeidsoppgaver*

- *Drift og vedlikehold av kommunens pumpestasjoner for vann og avløp*
- *Ledelse av fagarbeidere som driver vedlikehold på utestasjoner i virksomhet Vann og Avløp. Gjelder både egen og innleide mannskaper*
- *Deltakelse i vaktordning, "bakvakt" ved større akutthendelser*
- *Styre og følge opp vedlikehold og reparasjonsarbeider på utestasjoner*
- *Ansvar for avdelingens pumpelager*
- *Øvrige arbeider som måtte bli pålagt av overordnede*

*Spesielt ansvar:*

- *Ledelse av fagarbeidere som driver vedlikehold på utestasjoner i virksomhet Vann og Avløp. Løpende vurdere og legge opp tilsynet med pumpestasjonene*

*Merknader:*

- *Oppsynsmann pumpestasjoner har ansvar for den daglige driften av pumpestasjoner samt ledelse av personell som arbeider på disse*
- *Leder fordriftskontroll har ansvar for driftskontrollanlegget og er virksomhetens representant ved bygging av nye utestasjoner*

*Beslutningsmyndighet:*

- *Innenfor sitt arbeids- og ansvarsområde etter fullmakt fra nærmeste overordnede og innenfor rammene av gjeldende lover, regelverk*

Det er ikke angitt hvilke kompetansekrav som stilles

**I:**

Av utdanning har I fagbrev som industrirørlegger. I tillegg har I deltatt på sertifisert sikkerhetsopplæring.

Av I sin stillingsbeskrivelse fremgår blant annet følgende:

*Ansvarsområde og arbeidsoppgaver*

- Ansvarlig for kommunens driftskontrollanlegg
- En av to ansatte i kommunen som har driftskontrollanlegget på hjemmekontor, som kan kontaktes ved større driftshendelser utenom arbeidstid
- Være virksomhetens representant i utbyggingsprosjekter hvor utestasjoner er inkludert i prosjektet
- Være en av tre superbrukere på kommunens driftskontrollanlegg
- Ansvar for avdelingens pumpelager
- Øvrige arbeider som måtte bli pålagt av overordnede

*Merknader:*

- Leder for driftskontroll har ansvar for driftskontrollanlegget og er virksomhetens representant ved bygging av nye utestasjoner
- Oppsynsmann pumpestasjoner har ansvar for den daglige driften av pumpestasjoner samt ledelse av personell som arbeider på disse

*Beslutningsmyndighet:*

- Innenfor sitt arbeids- og ansvarsområde etter fullmakt fra nærmeste overordnede og innenfor rammene av gjeldende lover, regelverk

Det er ikke angitt hvilke kompetansekrav som stilles.

**Partenes anførsler**

C kommune:

C kommune avviser at kjønn har vært bestemmende for den ulike avlønningen av A og arbeidsledere ved avdeling for teknisk drift. Kommunen viser til at de også har ansatt kvinnelige arbeidsledere som har høyere lønn enn A, herunder vises det til arbeidsleder for avdeling renhold, og som har personalansvar for ca 60 renholdere.

C kommune viser videre til at arbeidslederne ved virksomhet vei, vann og avløp har god realkompetanse i form av lang erfaring og god kjennskap til kommunenes infrastruktur. Arbeidslederne har personalansvar for mellom en og 14 medarbeidere og et omfattende teknisk ansvar som påvirker alle innbyggerne i

kommunen. I tillegg til dette deltar arbeidslederne i vaktordninger som innebærer at de må være tilgjengelige utover ordinær arbeidstid. C kommune anfører også at det er vanskelig å få tak i kompetent personell til disse stillingene.

Når det gjelder A viser C kommune til at det er rektor som er skolefritidsordningens administrative og faglige leder. A har ikke budsjettansvar, men har ansvar for at innkjøp av mat, utstyr og materiell til

skolefritidsordningen er innenfor fastsatte rammer. Personalledelse og forvaltning ligger hos rektor, som også gjennomfører medarbeidersamtaler med de ansatte ved skolefritidsordningen.

A:

A hevder at hennes lavere avlønning enn E, F, G, H og I er i strid med prinsippet om at kvinner og menn skal ha lik lønn for arbeid av lik verdi, jf. likestillingsloven § 5.

Hun mener at hennes kompetanse og andre relevante faktorer, som eksempel anstrengelse, ansvar og arbeidsforhold, er likeverdig med arbeidslederne ved teknisk drift. Dette begrunner hun nærmere på følgende måte:

I C kommunes redegjørelse er det vist til at arbeidslederne ved teknisk drift har personalansvar for mellom 1 og 14 medarbeidere. A mener at det er uklart om det er snakk om reelt personalansvar (medarbeidersamtaler, sykefraværsoppfølging mv.) for arbeidslederne eller om det er snakk om arbeidsledelse. C kommune har ikke besvart spørsmål om dette. A er selv arbeidsleder for 10 ansatte og to lærlinger.

A påpeker videre at E og G ikke er fagarbeidere og at man ikke uten videre kan la manglende fagutdanning kompenseres gjennom realkompetanse. I denne sammenheng viser hun også til at det for hennes stilling nå er stilt krav om relevant høyskoleutdanning, mens det for arbeidslederne ikke er stilt kompetansekrav. Hun bemerker også at sikkerhetsopplæringen arbeidslederne har gjennomført er obligatorisk for alle ansatte i teknisk drift uansett nivå, mens det ikke har relevans for henne.

A hevder arbeidsledernes vaktordning utenom ordinær arbeidstid er ekstra lønnet, mens hennes oppgaver utenom ordinær arbeidstid (for eksempel kveldsmøter for foreldre) ikke kompenseres lønnsmessig.

A stiller seg også undrende til at C kommune fremhever at arbeidslederne har et omfattende teknisk ansvar, mens de overhodet ikke nevner hennes ansvar for 114 barn.

Avslutningsvis er A kritisk til at C kommune har oversendt kopi av stillingsbeskrivelser, avlagte fagprøver og kursbevis for arbeidslederne til ombudet, mens de kun har oversendt kopi av fagbrev for As del. A har selv ettersendt utfyllende opplysninger om sin formelle kompetanse, som ombudet legger til grunn i sin vurdering.

**Rettslig utgangspunkt**



Likestillings- og diskrimineringsombudet kan gi uttalelse om et forhold er i strid med likestillingslovens bestemmelser, jf. diskrimineringsombudsloven § 3 tredje ledd første punktum, jf. § 1 annet ledd nr. 1.

Likestillingsloven § 3 forbyr forskjellsbehandling av kvinner og menn.

Likestillingsloven § 5 presiserer at kvinner og menn i samme virksomhet skal ha lik lønn for samme arbeid eller arbeid av lik verdi. 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 eksempel anstrengelse, ansvar og arbeidsforhold.

Med lik lønn menes at lønnen skal 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 prinsipper og normer. 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.

Det fremgår av Ot.prp.nr.77 (2000-2001) s.61 at begrunnelsen for lønnsforskjellen verken må være direkte eller indirekte diskriminerende i strid med likestillingsloven § 3. Med direkte forskjellsbehandling menes handlinger som stiller kvinner og menn ulikt fordi de er av forskjellig kjønn.

Med indirekte diskriminering 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.

Hvis det foreligger omstendigheter som gir grunn til å tro at det har funnet sted brudd på likelønnsprinsippet, er det C kommune som må sannsynliggjøre at lønnsforskjellen er begrunnet i andre saklige forhold enn kjønn, jf. likestillingsloven § 16.

### **Ombudets vurdering**

Etter likestillingsloven § 5 første ledd skal 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.

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.

I denne saken er det klart at A og de aktuelle arbeidslederne ved avdeling for teknisk drift 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.

Ombudet må først sammenligne den kompetanse som er nødvendig for å utføre arbeidet som daglig leder ved skolefritidsordningen og de aktuelle arbeidslederstillingene i avdeling for teknisk drift.

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

I stillingsbeskrivelsen for daglig leder av skolefritidsordningen er det stilt krav om "relevant høyskoleutdanning", noe som for øvrig også fremgår av *Vedtekter for skolefritidsordningen* § 7, mens det i stillingsbeskrivelsene for de aktuelle arbeidslederstillingene i avdeling for teknisk drift ikke fremgår formelle kompetansekrav. C kommune har heller ikke redegjort for hvilke kompetansekrav som stilles for disse stillingene til tross for at dette er etterspurt i ombudets korrespondanse med kommunen. Ombudet legger derfor til grunn at det ikke stilles spesielle krav til kompetanse for arbeidslederstillingene og at det derfor stilles høyere kompetansekrav for stillingen som daglig leder ved skolefritidsordningen enn for de aktuelle arbeidslederstillingene i avdeling for teknisk drift.

Neste spørsmål er om noen av arbeidene innebærer større ansvar, anstrengelse eller vanskeligere arbeidsforhold. Ombudet har etterspurt en redegjørelse for ansvar, anstrengelsesnivå og arbeidsforhold for A og de aktuelle arbeidslederne. Dette har i liten grad blitt etterkommet av C kommune og ombudet er derfor henvist til å foreta denne vurderingen på bakgrunn av stillingsbeskrivelsene for de aktuelle stillingene.

Av stillingsbeskrivelsen for daglig leder ved skolefritidsordningen fremgår det blant annet at stillingens arbeidsområde er personalansvar for ansatte ved skolefritidsordningen. A opplyser at hun er arbeidsleder for 10 ansatte og to lærlinger. C kommune opplyser at arbeidslederne har personalansvar for mellom en og 14 medarbeidere. Dette er imidlertid ikke konkretisert når det gjelder de ulike arbeidslederne og ved en gjennomgang av stillingsbeskrivelsene er det kun oppsynsmann pumpestasjon (H) som synes å ha en eller annen form for personalansvar, og da for personell som arbeider på pumpestasjoner. Ombudet legger derfor til grunn at arbeidslederne ikke har større personalansvar enn daglig leder for skolefritidsordningen.

Av stillingsbeskrivelsene fremgår det videre at daglig leder ved skolefritidsordningen skal delta i virksomhetens budsjettarbeid og følge opp budsjett og regnskap på egen avdeling. Ut fra stillingsbeskrivelsene til arbeidslederne er det kun E som har budsjettansvar gjennom innspill til investeringsbudsjett VA og prioritering av driftsmidler innenfor rammene for driftsbudsjettet. Ombudet legger derfor til grunn at arbeidslederne ikke har større budsjettansvar enn daglig leder for skolefritidsordningen.

Arbeidsoppgavene i begge typen stillinger er blandete og den vesentligste ulikheten mellom stillingene synes å være at stillingen som daglig leder for skolefritidsordningen innebærer et ansvar for elever, mens stillingene som

arbeidsledere ved avdeling for teknisk drift innebærer et ansvar koordinering av tekniske operasjoner, herunder koordinering av eget og innleid personell. Konsekvensene av eventuelle feil arbeidslederne gjør, kan få alvorlige konsekvenser for innbyggerne i kommunen dersom resultatet er at veinettet eller vann- eller avløpssystemet ikke fungerer. Eventuelle feil daglig leder av skolefritidsordningen gjør, kan få konsekvenser for trivsel, og i verste fall, liv og helse for elevene. Ett av formålene med likelønnsbestemmelsen er å oppjustere typiske kvinneyrker. Effektivitetshensyn tilsier derfor at ansvar for mennesker tillegges samme vekt som ansvar for materielle verdier. Det er også framhevet i Arbeidsvurderingsutvalgets innstilling at dette er et viktig moment for å sikre at systemet måler ansvar på en kjønnsnøytral måte.

Når det gjelder arbeidsforhold og andre forhold knyttet til arbeidets karakter, er det fra kommunenes side vist til at avdelingslederne deltar i en vaktordning som innebærer at de må være disponible også utenfor ordinær arbeidstid. Ved utrykning på vakt utbetales det overtidsgodtgjøring for faktisk medgått tid. A må også være disponibel på telefon utenom ordinær arbeidstid for foreldre som trenger hjelp eller har spørsmål. A får ikke betalt noe ekstra for dette.

På bakgrunn av en helhetsvurdering av ovennevnte forhold, finner ombudet at arbeidet som daglig leder av skolefritidsordningen har lik verdi med arbeidet i de aktuelle arbeidslederstillingene.

Til tross for at arbeidet er av lik verdi er arbeidslederne avlønnet høyere enn A (kr. 321.945 mot kr. 296.595). Dette gir grunn til å tro at avlønningen er i strid med likestillingsloven § 5, og det er derfor opp til C kommune å sannsynliggjøre at det er andre saklige forhold enn kjønn som er årsaken til den lavere avlønningen av A, jf likestillingsloven § 16.

Ombudet legger til grunn at den ulike avlønningen ikke er direkte begrunnet i kjønn. Dette fordi det også er kvinner i avdeling for teknisk drift som er høyere avlønnet enn A. Den ulike avlønningen vil derfor ikke være i strid med forbudet mot direkte forskjellsbehandling på grunn av kjønn, jf. likestillingsloven § 3 første ledd.

Spørsmålet er imidlertid om den ulike avlønningen er i strid med forbudet mot indirekte forskjellsbehandling på grunn av kjønn, jf. likestillingsloven § 3 tredje og fjerde ledd. Tilsynelatende kjønnsnøytral lønnsfastsettelse som faktisk virker slik at det ene kjønn stilles dårligere enn det annet, er i utgangspunktet i strid med forbudet mot indirekte diskriminering, jf. § 3 tredje ledd. Sagt på en annen måte; er kvinnedominerte yrkesgrupper lavere avlønnet enn mannsdominerte yrkesgrupper som utfører arbeid av lik verdi uten at det er saklig grunn til dette?

Etter forarbeider og praksis fra EF-domstolen kreves at et vesentlig større antall kvinner enn menn rammes. Spørsmålet om kjønnskjev virkning ble vurdert i Likestillings- og diskrimineringsnemndas sak 23/2008 – Harstad-saken – hvor nemnda kom til at vilkåret var oppfylt:

*"Det vises til at det kun er kvinner i stillingene som avdelingssykepleiere i kommunen. Av totalt 13 mellomleder- eller fagkoordinatorstillinger på teknisk sektor i kommunen er to besatt av kvinner. Ni av stillingene er besatt av menn, og to er for tiden ubesatte. Nemnda er klar over at dette er et lite statistisk grunnlag. Da kjønnsfordelingen samsvarer med kjønns sammensetningen av disse yrkesgruppene mer generelt og derfor ikke kan regnes som tilfeldig, er Nemnda kommet til at vilkåret om kjønnskjev*

*virkning må anses for oppfylt”.*

I denne saken er arbeidslederne ved avdeling for teknisk drift J utelukkende menn og A er kvinne. Ombudet legger til grunn at denne kjønnsfordelingen samsvarer med kjønns sammensetningen av disse yrkesgruppene mer generelt og derfor ikke kan regnes som tilfeldig. Ombudet er derfor kommet til at vilkåret om kjønnskjev virkning må anses for oppfylt.

I sin redegjørelse henviser C kommune til at de ”opererer i et marked hvor det er vanskelig å få tak i kompetent arbeidskraft”. Ombudet forstår uttalelsen slik at det brukes lønn for å rekruttere og beholde attraktiv arbeidskraft, i dette tilfelle arbeidsledere ved avdeling for teknisk drift.

I forarbeidene til likestillingsloven er det nevnt at markedsverdi kan være et slikt saklig forhold, jf. Ot. prp. nr. 77 (2000-2001) side 61:

*”Markedsverdi kan [...] være en grunn til å lønne arbeidstakere forskjellig. Det avgjørende må være i hvilket omfang det er mangel på søkere, og om det er nødvendig å bruke lønn som virkemiddel. Dette må bety at begrunnelsen skal vurderes i lys av de konkrete forhold på arbeidsmarkedet, og om det er nødvendig å etterspørre arbeidskraft på denne måten, eller om behovet kunne vært dekket på andre måter.”*

I dette tilfellet er det kun fremsatt en påstand om at det er vanskelig å få tak i kompetent arbeidskraft. Det er ikke lagt frem oversikt over for eksempel antall søkere til denne type stillinger, turnover i avdeling eller lignende. C kommune har derfor ikke sannsynliggjort at lønnsforskjellen er saklig på grunn av ulik markedsverdi.

Når det gjelder ansiennitetsbetraktninger har C kommune anført at med ett unntak så har alle arbeidsledere ved Teknisk drift arbeidet i kommunen siden 1970 og 1980 tallet. A har vært ansatt i C kommune siden 1983. Både A og de andre arbeidslederne har lang erfaring fra arbeid i kommunen, og ombudet mener at ansienniteten i seg selv ikke kan tillegges avgjørende vekt i denne vurderingen.

Ombudet er etter dette kommet til at C kommune ikke har sannsynliggjort at det foreligger saklige grunner til den ulike avlønningen av A og arbeidslederne.

## **Konklusjon**

Avlønningen av A er i strid med likestillingsloven § 5, jf. § 3 tredje ledd.

Med vennlig hilsen

**Beate Gangås**  
**Likestillings- og diskrimineringsombud**