

**LIKESTILLINGS- OG DISKRIMINERINGSNEMNDA**

Postboks 8049 Dep

0031 Oslo

Tlf. 24 05 59 70/24 05 59 71

mail: [post@diskrimineringsnemnda.no](mailto:post@diskrimineringsnemnda.no)

**Sak nr. 13/2006**

**Sakens parter:**

**A.**

**B. (helseforetak)**

**Vedtak av 24. august 2006**

**Likestillings- og diskrimineringsnemndas sammensetning:**

**Aslak Syse, leder**

**Else Leona McClimans, nestleder**

**Thom Arne Hellerslia**

**Atle Larsen**

**Arnhild Taksdal**

## **Saken gjelder**

Krav om lik lønn for arbeid av lik verdi etter likestillingsloven § 5. Sammenligning av tre plan- og utviklingskonsulenter i et helseforetak.

## **De faktiske forholdene i saken**

A er en av tre plan- og utviklingskonsulenter (spesialkonsulenter) ved distriktpspsykiatriens sentre (DPS) i et fylke. DPS er en del av spesialisthelsetjenesten, og er underlagt helseforetaket.

A er ansatt i DPS vest, X i DPS øst og Y er ansatt i DPS midt i fylket.

Det er enighet om at de tre spesialkonsulentene er ansatt i samme virksomhet, og at de utfører samme arbeid eller arbeid av lik verdi.

Y tiltrådte i sin stilling 1. august 2001. Hun ble plassert i lønnstrinn 45, med en årslønn på kr 311 500.

A tiltrådte i sin stilling 22. juli 2002. Han ble plassert i lønnstrinn 50, med en årslønn på kr 333 500. Y hadde på dette tidspunkt samme lønn som ved tiltredelsen, det vil si ca. kr 22 000 mindre enn A.

X tiltrådte i sin stilling 1. september 2002. I forbindelse med tilsetningen framsatte X et lønnskrav som delvis ble tatt til følge. Hun ble plassert i lønnstrinn 57, med en årslønn på kr 383 200, ca. kr 50 000 mer enn A.

Den 18. september 2002 ba A om en lønnsvurdering. Anmodningen ble ikke tatt til følge. Begrunnelsen fra administrativ leder for DPS vest, var at hun ikke kunne se at det var kommet inn nye opplysninger som tilsa at den vurderingen som ble gjort i forbindelse med tilsetningen måtte endres.

Y er organisert i Norsk Sykepleierforbund. Forbundet har fremforhandlet et lønnstillegg ved 25 års ansiennitet for de av sine medlemmer som jobber som sykepleiere, spesialsykepleiere eller jordmødre. Tillegget gis etter forhandlinger mellom arbeidsgiver og arbeidstakerorganisasjonene.

Med virkning fra 1. januar 2003 fikk Y to lønnsøkninger. En av dem var på kr 20 000, og hadde sin bakgrunn i det fremforhandlede ansiennitetstillegget for organiserte i Norsk Sykepleierforbund.

A var fram til april 2005 organisert i Høyskoleutdannedes forbund (UHF). Han forhandlet med HF gjennom en samarbeidsavtale med Ergoterapeutforbundet, som kom i stand i 2004. For denne gruppen er det fremforhandlet et lønnstillegg ved 10 års ansiennitet. Helseforetaket opplyser at A har fått tillegg etter ansiennitetsavtalen med Ergoterapeutforbundet.

A leverte et lønnskrav i september 2004. Han krevde et lokalt individuelt tillegg på kr 46 500. Kravet var begrunnet i at X hadde en årslønn på dette nivået, og at han mente at han stilte på samme linje som henne når det gjaldt utdanning og yrkeserfaring. I tillegg ville

han ha økonomisk uttelling for at han var senior innenfor sine fagområder. Videre mente han at hans arbeidsområde og arbeidsoppgaver var blitt utvidet. Han pekte på at DPS vest har ansvar for en større del av befolkningen i fylket enn de andre sentrene.

Lønnskravet ble behandlet i møte i forhandlingsutvalget 6. september 2004. I notat av 10. september anbefalte ikke klinikksjefen for psykisk helsevern og rus og As nærmeste leder, å etterkomme As lønnskrav. Begrunnelsen ble gitt i e-post av 5. mai 2005. Klinikksjefen påpekte at A ikke hadde fått nye oppgaver eller utvidet arbeidsområde. Dessuten synes hun ikke hun kunne forsvare en så stor lønnsøkning for A sammenlignet med den lønnen kliniske sosionomer og kliniske pedagoger med mange års utdanning og arbeid i spesialisthelsetjenesten hadde. I tillegg påpekte hun at A ikke hadde erfaring fra spesialisthelsetjenesten før han begynte i helseforetaket.

Den 19. januar 2005 ble A innplassert i samme lønnsgruppe som Y og X; lønnsgruppe 5, som er den øverste gruppen i lønssystemet og den lønnsgruppen hvor de arbeidstakere som har høyest utdanning blir plassert.

I februar 2005 klaget A på manglende tilbakemelding fra arbeidsgiver på sitt lønnskrav av september 2004. Han framsatte ett nytt lønnskrav den 18. april 2005.

I april 2005 meldte A seg inn i Norsk Sykepleierforbund.

I en lønnsamtale 29. april 2005 foreslo arbeidsgiver et individuelt, lokalt tillegg for A på kr 10 000 med virkning fra 1. januar 2005. Tilbudet ble trukket etter at det i de sentrale lønnsforhandlingene mellom NAVO og Ergoterapeutforbundet ble enighet om at det ikke skulle føres lokale forhandlinger etter 29. april 2005. Det skulle heller gis et sentralt tillegg på 2 % med virkning fra 1. januar 2005.

I dag har A en årslønn på kr 357 306, Y en årslønn på kr 387 401, og X en årslønn på kr 407 925.

A hadde følgende utdanning og praksis før han begynte i stillingen som spesialkonsulent:  
Grunnutdanning: sykepleier/diakon.

Videreutdanning: masterstudie i helseadministrasjon, ettårig studium i rusmiddelproblematikk (20 vekttall), ettårig studie i relasjons- og nettverkssamarbeid (20 vekttall), samt en rekke kortere kurs.

A har arbeidserfaring fra 1971; som menighetsdiakon i fire år, diakonikonsulent i to år, avdelingssykepleier i et helselag i fire år, daglig leder i en studentsamskipnad i fire år, merkantil leder i et kraftverk i fire år, undervisningsleder i stiftelsen Sumatra i ett år, nestleder i ett behandlingssenter i ett år, førstekonsulent (to år) og konsulent (ett år) ved en klinikk, prosjektleder og senere rusmiddelkonsulent i et menighetsråd og et sosialkontor, og tre år i plan- og utviklingsavdelingen i en fylkeskommune.

X hadde følgende utdanning og praksis før hun begynte i stillingen som spesialkonsulent:  
Grunnutdanning: lærerkurs ved Statens Gymnastikkskole, toårig sosialhøgskole.

Videreutdanning: treårig klinisk videreutdanning i barne- og ungdomspsykiatri, toårig videreutdanning i familierapi, femårig godkjent klinisk videreutdanning, eksamensrettet etterutdanning i bedriftsutvikling, cand. mag i sosialt arbeid, ettårig utdannelse i organisasjon

og lederutvikling, ettårig videreutdanning i høyere familierapi, og ”advanced diploma in family therapy” samt en rekke kortere kurs.

X har arbeidserfaring fra 1962; som idrettslærer i to år, sosialkurator ved et sykehus i tre år, utdanningskandidat ved en barnevernklinikk i tre år, sosialkurator i ett halvt år, sosialsjef i en kommune i to år, sosialkonsulent ved ett barne- og ungdomspsykiatrisk sykehus i åtte år, assisterende fylkeshelsesjef i ett år, terapeut/avdelingsleder ved ett barne- og ungdomspsykiatrisk sykehus i tre og ett halvt år, førstekonsulent og avdelingsleder i fire år, leder for et observasjons- og behandlingssenter for ungdom i ett år, underviser ved høyskole i ett halvt år, veiledning og undervisning som selvstendig næringsdrivende i nesten ett år, og ved en fylkeskommunal voksenpsykiatrisk poliklinikk i fem år.

Y hadde følgende utdanning og praksis før hun begynte i stillingen som spesialkonsulent: Grunnutdanning: sykepleier.

Videreutdanning: toårig lærerutdanning i sykepleie, kurs i grunnsykepleie innen den psykiatriske sektor med innføring i grunnleggende samarbeid samt administrasjon og organisasjon (60 vekttall), samt en rekke kortere kurs.

Y har arbeidserfaring fra 1975; som sykepleier ved sykehus og psykiatriske klinikker i ca. ni år, som lærer ved sykepleierhøyskole (ett år) og ved høyskole (ni år).

Helseforetaket beregnet de tre spesialkonsulentenes ansiennitet ved tiltredelse. A ble godskrevet ansiennitet fra 1982, X fra 1971 og Y fra 1974.

Dokumentasjon for As arbeidserfaring fra 1971 til 1981 var ikke vedlagt da han søkte på stillingen som spesialkonsulent, men han opplyste at han kunne redegjøre for dette hvis det var ønskelig. Helseforetaket etterlyste ikke denne dokumentasjonen. A dokumenterte arbeidserfaring fra 1974 til 1981 i brev av 24. mai 2005 til Likestillings- og diskrimineringsombudet. Helseforetaket har nå justert A sin ansiennitet; den er nå beregnet fra juli 1973.

Ifølge helseforetaket innebærer stillingen som spesialkonsulent arbeid med å utvikle tilbudene innen *Klinikk psykisk helsevern og rus* i tråd med de overordnede føringer og i forhold til faglig utvikling innen de aktuelle fagfelt. Herunder arbeider spesialkonsulentene med intern kursing av medarbeidere i klinikken. Videre innebærer arbeidet deltakelse i ulike prosjekter og kontakt med interne og eksterne samarbeidspartnere. I følge stillingsutlysningene til stillingen i DPS vest (der A ble ansatt) og DPS øst (der X ble ansatt), innebærer arbeidet som spesialkonsulent også deltagelse i gjennomføring av ulike prosjekter samt generell saksutredning.

I følge de samme stillingsutlysningene ønsket man medarbeidere med følgende kvalifikasjoner og egenskaper: universitets- eller minst tre-årig høyskoleutdanning, erfaring fra helse- og/eller sosialsektoren samt erfaring fra arbeid med psykisk helsevern, plan- og utredningskompetanse; evne til nytenkning, tilpasning, omstilling og endring, gode samarbeids- og kommunikasjonsevner; evne til å arbeide i team og skape engasjement, godt humør og engasjement for andre mennesker, evne til selv å ta initiativ og kunne arbeide selvstendig, samt erfaring med og interesse for bruk av IT-baserte hjelpemidler.

Det fremgår av innstillingen til stillingen i DPS midt (der Y ble ansatt) at denne stillingen ikke ble utlyst. I følge innstillingen til stillingen ble Y vurdert som meget kvalifisert til

stillingen, blant annet på bakgrunn av at hun hadde vært prosjektleder for gjennomføringen av *NNpsykiatriprosjektet*.

Ifølge stillingsbeskrivelsen til stillingen i DPS midt (der Y ble ansatt) skulle den personen som ble ansatt, i tillegg til arbeidsoppgaver og ansvarsområder lik spesialkonsulentene i de andre distriktpspsykiatriske sentrene, blant annet ha ansvar for opplæringstiltak, veiledning og utvikling knyttet til personell som jobber med utvikling av tjenestetilbud til den samiske befolkning.

### **Behandlingen hos Likestillingsombudet og Likestillings- og diskrimineringsombudet og videre saksgang**

Den 9. mars 2005 henvendte A seg til Likestillingsombudet og ba om en vurdering av om avlønningen av ham i forhold til X og Y var i strid med likestillingsloven § 5.

Likestillings- og diskrimineringsombudet (ombudet) fortsatte behandlingen av saken da Likestillingsombudet ble nedlagt 31. desember 2005, jf. lov 10. juni 2005 nr. 40 om Likestillings- og diskrimineringsombudet og Likestillings- og diskrimineringsnemnda (diskrimineringsombudsloven) § 18.

Ombudet kom med uttalelse i saken 21. februar 2006. Ombudet konkluderte med at avlønningen av A i forhold til X og Y ikke var i strid med likestillingsloven § 5. Ombudet mente at helseforetaket hadde sannsynliggjort at forskjellene i avlønning ikke var begrunnet i kjønn.

A klaget på ombudets uttalelse, i brev av 17. mars 2006.

Ombudet vurderte saken på nytt, men endret ikke sin konklusjon i saken.

Ombudet sendte saken til Likestillings- og diskrimineringsnemnda den 22. mai 2006, jf. diskrimineringsombudsloven § 6.

Saken ble behandlet i nemndas møte 24. august 2006 i Oslo. I behandlingen av saken deltok nemndas medlemmer Aslak Syse (leder), Else Leona McClimans (nestleder), Thom Arne Hellerslia, Atle Larsen og Arnhild Taksdal.

Konstituert personalsjef og klinikklederen møtte for helseforetaket. Fra Likestillings- og diskrimineringsombudet møtte Anette Bjørlin Basma. Nemndas sekretariat var representert ved Geir Helgeland og Christel Kirkøen. A svarte på spørsmål via telefon.

### **Partenes argumenter**

A mener at helseforetaket har benyttet ulike normer og prinsipper ved vurderingen av utdanningen, ansienniteten og erfaringen til de tre spesialkonsulentene når lønnen skulle fastsettes, og at lønnsfastsettelsen heller ikke er basert på kompetansekravene til stillingene.

Når det gjelder utdanning, mener han at han ikke på samme måte som X og Y har fått uttelling for den utdannelsen han har. A viser særlig til sitt masterstudium i

helseadministrasjon, og opplyser at dette studiet er høyere rangert enn den cand.mag-grad X har. I tillegg fremhever han at hans kliniske studier er betegnet som ett-årige, mens de i realiteten foregår over to år selv om de ga 20 vektball. Bakgrunnen for studielengden er at studiet besto i praksis under veiledning. A mener at tilsvarende beregning må legges til grunn for de kliniske studiene til X. Etter As beregninger, vil han ha fem og et halvt års videreutdanning, X vil ha ca. åtte års videreutdanning og Y vil ha ca tre års videreutdanning.

Når det gjelder erfaring mener han helseforetaket er uryddig med hensyn til hvilket grunnlag praksisen til de tre spesialkonsulentene skal vurderes ut fra. Når det gjelder erfaring fra veiledning og undervisning viser han til at han har veilederkompetanse innen systemisk arbeid, og at han har veiledet kollegaer og studenter i en ti-års periode.

A reagerer også på at helseforetaket legger vekt på ledererfaring ved fastsettelsen av lønn, når ledererfaring ikke er vektlagt som ønsket erfaring i utlysningsteksten. Han hevder han har den kompetansen som etterspørres i utlysningen, uten at dette ble vektlagt ved lønnsfastsettelsen.

A reagerer også på at helseforetaket ikke har gjort noe for å rette opp lønnsforskjellene. Videre er han ikke fornøyd med saksbehandlingen i forbindelse med lønnskravet han fremsatte i september 2004.

A påpeker at det verken i medarbeidersamtaler eller på annen måte har kommet negative utsagn fra lederhold i helseforetaket med hensyn til hans innstilling til arbeidet, måten han har utført sine arbeidsoppgaver på, hvordan han har håndtert sitt ansvarsområde eller hvilke resultater han har oppnådd.

Helseforetaket hevder at lønnsforskjellene i hovedsak knytter seg til en vurdering av forskjellene i utdanningen, ansienniteten og erfaringen til de tre spesialkonsulentene. I tillegg fremsatte X et lønnskrav ved ansettelse. Den ulike lønnsfastsettelsen til de tre spesialkonsulentene ved tiltredelse kan også delvis ha sin bakgrunn i at det er tre ulike tilsettingsorganer i DPS'ene. Disse tilsettingsorganene fastsetter lønnen ved tilsetting ut fra en vurdering av søkerens kvalifikasjoner.

Helseforetaket tilbakeviser ikke As måte å beregne lengden på videreutdanningen på, men viser til at A ikke oppnådde mastergraden før våren 2006. Helseforetaket påpeker at As dokumentasjon i forhold til kurs og videreutdanning i all hovedsak er kjent og vurdert.

Videre er det særlig lagt vekt på at X og Y hadde lengre erfaring enn A fra helsesektoren, og fra undervisning og veiledning. A har ledererfaring fra forskjellige typer virksomhet som ikke er direkte relatert til helse- og omsorgssektoren, men som er sammenlignbar med helsesektoren. X og Y har lengre erfaring fra helsesektoren. X har blant annet vært sosialsjef og ass. fylkeshelsesjef. Y har lang erfaring som høyskolelærer.

Helseforetaket opplyser videre at de tre spesialkonsulentene er tilknyttet ulike DPS med hver sin leder, slik at lønnsutviklingen ikke har blitt koordinert eller sammenlignet. Det er forhandlingsutvalget i helseforetaket som avgjør lønnsendringer på bakgrunn av fremsatte krav og annen informasjon, herunder de tre DPS-ledernes (nærmeste leders) vurderinger.

Lønnskrevet A leverte i 2004, resulterte i at han ble flyttet til lønnsgruppe 5 i tariffavtalen. Grunnen til at As lønnskrav ikke ble etterkommet var blant annet at nærmeste leder ikke tilrådte dette. Dette hadde stor vekt i vurderingen av lønnsøkning.

### Nemndas vurderinger

Helseforetakets beslutninger om lønn ved tiltredelse og senere lønnsforhøyelser er ikke enkeltvedtak, jf. forvaltningsloven § 2 tredje ledd første punktum: ”*Avgjørelse som gjelder ansettelse, oppsigelse, suspensjon, avskjed eller forflytting av offentlig tjenestemann, regnes som enkeltvedtak.*” Beslutningene kommer derfor ikke inn under begrensningene i nemndas kompetanse i forhold til forvaltningens vedtak etter diskrimineringsombudsloven § 9.

Etter likestillingsloven § 5 første ledd skal kvinner og menn i samme virksomhet ha lik lønn for samme arbeid eller arbeid av lik verdi.

Det er enighet om at de tre spesialkonsulentene er ansatt i samme virksomhet og at de utfører samme arbeid eller arbeid av lik verdi.

At de tre utfører arbeid av lik verdi innebærer imidlertid ikke at de må ha nøyaktig samme beløp i lønn. Ulik avlønning kan være tillatt, under forutsetning av at lønnsforskjellen er begrunnet i andre forhold enn kjønn. Likestillingslovens krav er at lønnen fastsettes etter kjønnsnøytrale normer og prinsipper uten hensyn til kjønn. Det avgjørende er at kvinner og menn vurderes på samme måte på grunnlag av kjønnsnøytrale kriterier, jf. § 5 første ledd andre punktum og forbudet mot forskjellsbehandling på grunn av kjønn i § 3.

Nemnda har vurdert om den ulike lønnsfastsettelsen for A og X ved tiltredelse og den ulike lønnsutviklingen til A og Y innebærer en ulovlig forskjellsbehandling etter likestillingsloven § 5, jf. § 3, herunder om lønningene er fastsatt ut fra kjønnsnøytrale kriterier.

Når det gjelder A og X, er den lønnsforskjellen som skal forklares på ca. kr 50 000. Den prosentvise forskjellen mellom lønningene var ca. 14,9 % ved tiltredelsen. A har hatt en lønnsøkning på kr 23 806, ca. 7,2 %. X har hatt en lønnsøkning på kr 24 725, ca. 6,5 %. A har hatt en prosentvis bedre lønnsutvikling enn X. I forhold til X, er det derfor lønnen ved tiltredelse som er sammenlignet.

Når det gjelder A og Y, er den lønnsforskjellen som skal forklares på ca. kr 30 000. Y hadde lavere årslønn enn A da hun tiltrådte i sin stilling 1. august 2001. Forskjellen skyldes at Y har fått mer i lønnsøkning etter tiltredelsen enn A. Y har hatt en lønnsøkning på kr 65 901, som er ca. 24,3 % hvis man regner med ansiennitetstillegget på kr 20 000 og ca. 17,9 % hvis man ser bort fra ansiennitetstillegget på kr 20 000. A har hatt en lønnsøkning på kr 23 806, som er ca. 7,2 %. I forhold til Y, er det derfor lønnsutviklingen som er sammenlignet.

Det følger av Ot.prp. nr. 77 (2000-2001) s. 61 at tilleggsgutdannelse utover nødvendig kvalifikasjon til stillingen, ansiennitet og erfaring, markedsverdi og rekrutteringsproblemer eller at lønnen er et resultat av forhandlinger er mulige kjønnsnøytrale begrunnelser.

Det følger av Ot.prp. nr. 77 (2000-2001) s. 61, som viser til Klagenemnda for likestilling sin sak 2/2001, at det avgjørende når det gjelder markedsverdi og arbeidsgivers

rekrutteringsproblemer er i hvilket omfang det er mangel på søkere, og om det er nødvendig å bruke lønn som virkemiddel. Dette må vurderes i lys av de konkrete forhold på arbeidsmarkedet.

X fremsatte, i motsetning til A, et lønnskrav før ansettelse som hun fikk delvis medhold i. Helseforetaket har opplyst at det er vanskelig å rekruttere til stillingene som spesialkonsulenter, og det ble opplyst for nemnda at X ble bedt om å søke sin stilling. Hun ville ikke ta stillingen til lavere lønn enn den hun ble tilbudt. Hun var videre eneste søker til stillingen. Det var tre søkere til stillingen A ble ansatt i. På bakgrunn av sin utdanning og erfaring, må X anses å være svært kvalifisert til stillingen. Nemnda mener derfor det var nødvendig for arbeidsgiver å bruke lønn som virkemiddel når X ble ansatt.

Når det gjelder fastsettelsen av lønn ved tiltredelsen, vil nemnda påpeke at X har lengre videreutdanning og lengre og mer relevant erfaring enn A. Hun har lengre erfaring enn A fra både klinisk arbeid og ledelse i helsesektoren. Hun har blant annet arbeidet ved ett barne- og ungdomspsykiatrisk sykehus; som sosialkonsulent i åtte år og som terapeut/avdelingsleder i tre og ett halvt år. Hun har også vært leder for et observasjons- og behandlingssenter for ungdom i ett år og vært assisterende fylkeshelsesjef.

Når det gjelder den ulike lønnsutviklingen til A og Y, kan deler av denne forklares med at A og Y var organisert i ulike fagforbund, som har fremforhandlet ulike lønnstillegg knyttet opp mot ansiennitet. Det følger av Ot.prp. nr. 77 (2000-2001) s. 61 at lønnsfastsettelsen må være innenfor likelønnsprinsippets grenser også når lønnen er et resultat av forhandlinger. Kriteriene for tildeling må være kjønnsnøytrale, og tildeling må skje uavhengig av kjønn. Det er ingenting som indikerer at så ikke er tilfelle når det gjelder ansiennitetstilleggene.

Forskjellen som skal forklares blir etter dette ca. kr 10 000. Y begynte i sin stilling ca. ett år før A, og har dermed lengre erfaring i stillingen som spesialkonsulent enn A. I tillegg har Y, som spesialkonsulent i det distriktspsykiatriske senteret i midten av fylket, også ansvar for opplæringstiltak, veiledning og utvikling av personell som jobber med utvikling av tjenestetilbud til den samiske befolkning. Y sitt ansvarsområde innebar dessuten arbeid med *NNpsykiatriprosjektet*. De ulike regionale distriktspsykiatriske sentrene synes også å ha manglet en sentral koordinering av lønnsfastsettelsen på ledere.

Nemnda kan ikke se at det er fremlagt opplysninger som gir holdepunkter for at den ulike lønnsfastsettelsen ved tiltredelse eller den ulike lønnsutviklingen skyldes kjønn.

Nemnda finner at det er kjønnsnøytrale kriterier som ligger til grunn for den ulike lønnsfastsettelsen til A og X ved tiltredelse og den ulike lønnsutviklingen mellom A og Y. Nemnda understreker at vurderingen ikke hadde vært annerledes hvis kravet om likelønn hadde kommet fra en kvinne som sammenlignet seg med mannlige kolleger.

Nemnda har således kommet til at helseforetaket ikke har handlet i strid med likestillingsloven § 5, jf. § 3.

Vedtaket er enstemmig.

\*\*\*



Vedtaket er et endelig forvaltningsvedtak som ikke kan overprøves gjennom forvaltningsklage. Etter lov om Likestillings- og diskrimineringsombudet og Likestillings- og diskrimineringsnemnda (diskrimineringsombudsloven) § 12 om overprøving av nemndas vedtak, kan vedtaket bringes inn for domstolene til full prøving av saken. Søksmål til overprøving av nemndas vedtak må reises innen tre måneder etter at underretning om vedtaket er mottatt. Søksmål om gyldigheten av nemndas vedtak rettes mot staten ved nemnda.

**SAK 13/2006**

**Likestillings- og diskrimineringsnemnda har fattet slikt vedtak:**

Den ulike avlønningen av A, X og Y er ikke i strid med likestillingsloven § 5, jf. § 3.

Oslo, 24. august 2006

Aslak Syse  
leder

Else Leona McClimans  
nestleder

Thom Arne Hellerslia

Atle Larsen

Arnhild Taksdal