

LIKESTILLINGS- OG DISKRIMINERINGSNEMNDA

Postboks 8049 Dep

0031 Oslo

tlf. 95 19 68 00/01

mail: post@diskrimineringsnemnda.no

hjemmeside: www.diskrimineringsnemnda.no

Sak nr. 04/2010

Sakens parter:

X kommune v/ Y etat

A

Vedtak av 26. mai 2010

Likestillings- og diskrimineringsnemndas sammensetning:

Trude Haugli, leder

Gudrun Holgersen, nestleder

Racha Maktabi

Sissel Markhus

Kåre Lilleholt

Saken gjelder

Klage over Likestillings- og diskrimineringsombudets uttalelse av 8. april 2009. Spørsmål om diskriminering på grunnlag av kjønn og/ eller etnisitet ved avlønning av sjefsingeniør i en kommune v/ en underliggende etat. Vurdering etter likestillingsloven § 5, jf § 3. Spørsmål om diskriminering på grunnlag av etnisitet/nasjonal opprinnelse etter diskrimineringsloven § 4.

Sakens faktiske forhold

A henvendte seg til Likestillings- og diskrimineringsombudet i mai 2007. Hun ba Ombudet vurdere om hun var blitt forskjellsbehandlet i strid med likestillingsloven § 5 og/eller diskrimineringsloven § 4 fordi hun har lavere lønn enn to medarbeidere i sammenlignbare stillinger.

Ombudet ga uttalelse i saken 13. oktober 2009.

Ombudets la først til grunn at A utførte ”samme arbeid eller arbeid av lik verdi ”som de to mannlige sjefsingeniørene, jf. likestillingsloven § 5 første ledd. Uttalelsen er deretter basert på en vurdering om den ulike avlønningen likevel er saklig og begrunnet i andre forhold enn kjønn, herunder ansiennitet, kvalitet og utførelse av arbeidet.

Ombudet konkluderte med at X kommune ved Y etat handlet i strid med likestillingsloven § 5 ved avlønning av A. Hun slo fast at det forelå direkte forskjellsbehandling på grunn av kjønn i strid med bestemmelsen. Ombudet viste til at det ikke var dokumentert at det forelå saklige grunner til den ulike avlønningen av A og de to andre sjefsingeniørene.

Ombudet konkluderte videre med at X kommune ikke handlet i strid med diskrimineringsloven § 4 ved lønnsfastsettelsen.

Ved brev av 21. desember 2009 klaget X kommune på Ombudets uttalelse.

Ombudet vurderte saken på nytt, men fant ikke grunn til å endre sin tidligere uttalelse.

Saken ble oversendt til behandling i Likestillings- og diskrimineringsnemnda ved brev av 21. januar 2010.

Saken ble behandlet i Nemndas møte 26. mai 2010 i Oslo. I behandlingen av saken deltok Nemndas medlemmer Trude Haugli (leder), Gudrun Holgersen (nestleder), Racha Maktabi, Sissel Markhus og Kåre Lilleholt.

A møtte. X avdeling møtte med Y, og fra Y etat møtte O. Fra Likestillings- og diskrimineringsombudet møtte Cathrine Sørli. Nemndas sekretariat var representert ved Geir-Olav Jensen og Synnøve Leikvoll. Mariann Olsen fra Nemndas sekretariat var til stede som observatør.

Partenes anførsler:

X kommune har gjort gjeldende:

Etaten bestrider at forskjellen i lønn mellom A og de to sjefsingeniørene er i strid med likestillingsloven og/eller diskrimineringsloven.

Den ulike avlønningen av A og de to mannlige sjefsingeniørene i Y etat er ikke begrunnet i kjønn eller etnisitet. Etaten har relativt høy andel kvinner til å være en teknisk etat. Etaten har også flere ansatte med utenlandsk opprinnelse som trives i jobben.

X kommunes lønnsrammesystem og fremgangsmåte ved lønnsfastsettelsen inngår som en del av kommunens overenskomster med arbeidstakerorganisasjonene. Kommunens ansatte står i stillingskoder som normalt vil være knyttet til en lønnsramme. Lønnsrammene består av 20 alternative innplasseringer hvor alternativ 1 utgjør stillingens minstelønn og alternativ 20 topplønn.

Lønnsrammesystemet er bygd opp slik at man har overlappende stillingskoder og lønnsrammer. Dette innebærer at personer i ”lavere” stilling kan ha høyere lønn enn personer i ”høyere” stilling.

Eksempelvis:

	<i>Stillingskode</i>	<i>Lønnsramme</i>
44	Overingeniør	6101(startet i ltr. 50 og slutter i 69)
45	Overingeniør	5902(startet i ltr. 47 og slutter i 65)
46	Sjefsingeniør	6310(startet i ltr. 54 og sluttet i 73)

Alle blir lønnplassert ved ansettelse innenfor stillingens lønnsramme. I et tariffoppgjør kan lønnen endres gjennom et generelt kronetillegg på kommunens lønnstabell, gjennom sentrale lønnsmessige tiltak der stillingskoder/grupper av koder kan få endret sin lønnplassering, og endelig ved lokale forhandlinger innenfor en avsatt pott. Uavhengig av tariffoppgjør kan lokale organisasjoner når som helst fremme krav på enkeltstillinger, jf tariffavtalen § 16.2. Slike saker kan ved lokal uenighet fremmes for de sentrale parter. I siste instans vil en tvist kunne bringes inn for en ankenemnd.

For de tilfellene hvor det foretas individuelle vurderinger i forbindelse med lønnplassering eller endring av denne, har partene fastsatt egne kriterier for lønnsfastsettelse og likelønn i ”Avtale vedr. lønnsrammesystemet i X kommune, Kriterier for lønnsfastsettelse og likelønn”. Kriteriene er: A. Arbeids- og ansvarsområde, B. Ledelsesansvar, C. Kompetanse, D. Mål og resultat og E. Rekruttere og beholde.

Ved anvendelsen av kriteriene skal følgende forutsetninger vurderes og legges til grunn:

- Målet for tjenesten
- Brukerfokus
- Likestilling og likelønn
- Mangfold
- Alternative karriereveier

Ansattes lønn vil være et resultat av de forhold som er beskrevet ovenfor. I sum oppstår lønnsdifferensiering som følge av hvilke kriterier som legges til grunn, og hvilke prioriteringer fra henholdsvis arbeidsgiversiden og arbeidstakersiden som vinner frem under forhandlingene. Ytterligere lønnsdifferensiering vil kunne oppstå gjennom administrative lønnsvedtak fattet i henhold til lønnsfullmakt delegert ut til virksomhetene. Ved slike vedtak vil arbeidsgiver også måtte forholde seg til kriteriene, og alle vedtak skal rapporteres til organisasjonene.

A hadde ikke lav lønn i etaten. Hun hadde høy lønn da hun ble ansatt i 2000, og er senere blitt plassert gjennomsnittlig. Det er på det rene at As lønn har vært lavere enn de to mannlige sjefsingeniørene som hun sammenligner seg med, men lønnen er fastsatt etter samme kriterier som etatens øvrige medarbeidere. Stillingens lønnsutvikling er særlig blitt ivaretatt gjennom sentrale oppgjør i X kommune.

Ved samtlige lokale forhandlinger har det blitt avholdt drøftingsmøter med de hovedtillitsvalgte i etaten vedrørende hvilke av X kommunes lønnskriterier som skal vektlegges. Lokale lønnsforhandlinger har nøytrale kriterier med hensyn til kjønn og opprinnelse. For eksempel er ”mål og resultat” og særlig ”rekruttere og beholde” blitt vektlagt i lokaloppgjørene både fra arbeidsgivers og organisasjonenes side fra 2001 til 2008.

Bruk av lønn som virkemiddel for å ”rekruttere og beholde” kvalifisert arbeidskraft er kjønnsnøytrale hensyn som kan begrunne ulik lønn. I henhold til referatene fra drøftingsmøtene fra lokale forhandlinger for blant annet 2004 og 2006 ble alle lønnskravene vurdert, også As krav. Det har skjedd en differensiering av lønn gjennom bruken av de kriterier man har vært enige om å benytte ved gjennomføring av de lokale forhandlinger.

Lønnsfastsettelsen av A er skjedd etter kjønnsnøytrale kriterier i henhold til kommunens system for lønnsfastsettelsen og likelønn. Det er ikke kjent at Tekna har brutt de lokale forhandlingene i Y etat på grunn av uenighet. Tekna har heller ikke under noen lokaloppgjør i etaten satt fokus på manglende likelønn mellom A og de to andre sjefsingeniørene, eller prioritert henne spesielt. Det er fra Teknas side heller aldri fremmet lokalt krav om endret lønsplassering for A i hht. tariffavtalen § 16.2.

Sterk konkurranse om kvalifisert arbeidskraft påvirker etaten. Unormalt mange har sluttet for å begynne i private virksomheter eller annen offentlig virksomhet. Ledelsen har vært nødt til å gi flere lønnstillegg ved administrative lønnsvedtak enn tidligere for å beholde sentrale medarbeidere.

De to sjefsingeniørene det er vist til, har særlig lang ansiennitet. De er unike spydspisser med stor historiekunnskap. I tillegg innehar de to unik kompetanse innen to av etatens kjerneområder; veiplanlegging og trafikkplanlegging. Kompetansen til de to sjefsingeniørene er slik:

Mann f. 1946- ferdig sivilingeniør 1972. Jobbet innenfor Y området siden 1972.

- 1972-78-Prosjektingeniør, (X kommune)
- 1978-83-Norconsult, X avdeling
- 1983-88-Overing/prosjektleder/Kontorsjef, Y direktorat
- 1988-96-Overing, (X kommune)

Nedleggelse av Y Veivesen- overflytting til Y etat 1996. Ble sjefsingeniør september 1998

Mann f. 1948- ferdig utdannet sivilingeniør 1974. Jobbet innenfor Y området siden 1974. Begynte å jobbe ved siden av studier i Y Veivesen (X kommune) fra 1972 og jobbet der frem til 1981.

- 1981-90- stilling ved Veisjefen (X kommune)
 - 1991-96- Overingeniør, Y Veivesen (X kommune)
- Nedleggelse av Y Veivesen - overflyting til Y etat 1996. Ble sjefsingeniør januar 2000 etter å ha vært seksjonsleder fra ca 1999.

Begge sjefsingeniørene har unik kompetanse og bred erfaring og regnes som nestorer innenfor samferdselsområdet. De har begge en spisskompetanse som vurderes som uvurderlig i forhold til etatens oppgaver og behov.

A var ferdig utdannet sivilingeniør i 1981. A hadde ikke erfaring fra Y området da hun tiltrådte stilling i Y etat januar 2000, men kom fra stilling i X AS hvor hun jobbet med kostnadsestimering, kostnadsoppføring og tilbudsutarbeidelse. Det er et langt sprang vedrørende kompetanse mellom A og de to andre sjefsingeniørene.

Det er også stor avstand mellom A og de to andre hva gjelder resultater. Hun utfører ikke dårlig arbeid, men hennes kompetanse, engasjement, produktivitet og selvstendighet er ikke på et slikt nivå at hun kvalifiserer for en sjefsingeniørstilling. At A ikke har fått lønnstillegg i lokale forhandlinger er derfor utslag av resultatbasert vurdering. Med de kunnskaper etaten har i dag om As evner, er det ikke sannsynlig at hun ville blitt ansatt som sjefsingeniør.

A bruker for lang tid på en del av sine oppgaver. Den vanlige saksbehandlingen har gått greit, men hun har overlatt noen vanskelige tilfeller til sin seksjonssjef. Av en sjefsingeniør forventer etaten en mer aktiv holdning, med analyse av problemstillinger, vurdering av mulige løsninger og en anbefaling til ledelsen.

I brev til Ombudet fra Y etat av 21. august 2007 fremgår det at etaten i 2006 flere ganger hadde bedt A sette opp en tidsplan, noe som ikke var gjort. I brevet uttales det:

”Ledelsen mener at A bruker for lang tid på en del av sine oppgaver. Det gjelder bl.a skrivning og utsendelse av referater til møter. Et annet eksempel, som har vært trukket frem overfor A, er utarbeidelsen av en drifts- og vedlikeholdsavtale for gatebelysningen med O Nett. Forslaget om avtale var muntlig tatt opp med A flere ganger og ved å innkalle til et møte 22. mars 2006 forsøkte seksjonssjefen å få satt fart i arbeidet. Arbeidet skulle prioriteres med sikte på at avtalen skulle gjelde fra 1.1. 2007. Prioritering av oppgaven ble også gjort fordi en av våre jurister med kompetanse på området skulle slutte i juni. Vi vil bemerke at som sjefsingeniør burde A på et tidlig tidspunkt selv sett nødvendigheten av en slik avtale og tatt initiativ til å få den i stand. Seksjonssjefen etterspurte avtaleforslag flere ganger sommeren og høsten 2006.

A har selvfølgelig også utført andre oppgaver, men hun leverte sitt første utkast til avtaleforslag til seksjonssjef 30. oktober 2006. Dette var kun et 3 siders utkast med litt utfyllende stikkord fra møtenotat av 22. mars 2006. Hun fikk dette tilbake umiddelbart med muntlige kommentarer til at dette var ikke et dokument det var mulig å kommentere i forhold til en avtale. Først 20. desember mottar ledelsen et forslag til avtale. Forslaget, ca 10 sider tekst, var ikke tilstrekkelig gjennomarbeidet til at det kunne sendes til O. At A hadde varslet forsinket levering og at O på høsten 2006 uttalte at avtale ikke kan gjelde fra 2007 er lite

formildende. Hvis A hadde satt opp den tidsplanen som ble etterspurt på møtet 22.3 så hadde hun kanskje innsett at hennes første forslag til avtale burde ha vært ferdig til sommerferien 2006.”

Fagforeningen Tekna har 22 medlemmer i Y etat, totalt 19 dersom personer med ledelsesansvar holdes utenfor. Det er mest naturlig å sammenligne As lønn med denne gruppen fordi de har noenlunde tilsvarende oppgaver. I gruppen har 4 (1 kvinne) personer samme lønnstrinn, 7 (4 kvinner) tjente mindre og 7 (3 kvinner) tjente mer enn A. A har således en lønn som tilsvarer gjennomsnittet for gruppen.

X avdeling har i sitt brev av 12. mai 2010 kommentert Ombudets bemerkning i oversendelsesbrevet til Nemnda om at det ikke er tilstrekkelig dokumentert at ”*det er stor avstand mellom den unike kompetansen de to seniorer besitter og kvaliteten på utførelsen av arbeidet sammenlignet med A ved at hun ikke har samme faglige tyngde og er mindre selvstendig enn nestorene.*” Ombudet kunne heller ikke se at behovet for å bruke lønnsmessige virkemidler for å kunne beholde nettopp disse to mannlige sjefsingeniørene, var konkretisert eller dokumentert utover en henvisning til at turnoveren generelt var høy i 2006.

X avdeling imøtegår anførslene ved å anføre at det nettopp på grunn av den høye turnoveren i etaten i 2006 og svikt i søkermassen til utlyste stillinger var avgjørende å beholde nettopp de to andre sjefsingeniørene. Deres unike kompetanse og brede erfaring anses uvurderlig i forhold til etatens oppgaver og behov. De viser i denne forbindelse til CV for A og de to andre sjefsingeniørene (se saksdokumenter s 90-93).

Byrådsavdelingen imøtegår i sitt brev også anførsler fra A. Det vises for det første til at A har anført at en annen sivilingeniør i etaten som heller ikke har fått høyere lønn, også er innvandrer. Det vises i denne forbindelse til hennes krav om samme lønn som de to andre sjefsingeniørene. Byrådsavdelingen bemerker at denne type lønnslikhet ikke finnes for noen stillingsgrupper i etaten, og viser til at da A reiste sak om sin lønn, var det 6 lønnstrinn mellom den best betalte og den lavest betalte av etatens avdelingsdirektører. Den best betalte var og er en kvinne som ikke er av norsk opprinnelse. I stillingsgruppen for overingeniører var det 13 lønnstrinn mellom høyeste og laveste lønn, og den best betalte er en kvinne. Lønnsforskjellene forekommer selv om de ansatte utfører ”samme arbeid” og kan ha sin forklaring i forskjeller i ”arbeids- og ansvarsområde”, ”mål og resultat” samt ”rekruttere og beholde”, jf kommunens kriterier for lønnsfastsettelse og likelønn. Dette er i stor grad en samlet vurdering som i sin art kan være vanskelig å dokumentere.

Byrådsavdelingen mener at man i vurderingen av lønnsnivå for A også bør bruke et større utvalg som også omfatter gruppen overingeniør, da de to stillingsgruppene i stor grad har samme arbeidsoppgaver og ansvarsforhold, og hun vil da komme ut med middels lønn.

Til As anførsel om at hun ikke har fått negative tilbakemeldinger på sin arbeidsutførelse, men derimot skriftlig ros av seksjonslederen underveis i arbeidet med kontrakten uttaler kommunen:

”Vi vil påpeke at A viser til en håndskrevet tilbakemelding hun fikk underveis i prosjektet (O-kontrakten) i et svært uferdig dokument hvor det fremgår at ”dette ser bra ut”. Tilbakemeldingen var ment som en oppmuntring fra seksjonsleder med bakgrunn i at det omsider forelå noe skriftlig etter svært mange muntlige purringer og etter å ha ventet i urimelig lang tid.”

A har gjort gjeldende:

Hun har lavere lønn enn de to sjefsingeniørene. De tre utfører sammenlignbart arbeid, og de skulle derfor vært avlønnet likt. Den ulike avlønningen har sammenheng med kjønn og/eller etnisitet/nasjonal opprinnelse, jf. likestillingsloven §§ 3 og 5 og diskrimineringsloven § 4.

Siden hun ble ansatt i 2000 har det vært tre lønnsforhandlinger. Ingen av dem har ført til høyere lønn for A. I den siste av forhandlingene var hun en av 13 ansatte i Driftseksjonen som ikke fikk lønnstillegg. Hun har lavere lønn enn ansatte i sammenlignbare stillinger og kollegaer i mindre krevende stillinger: En mannlig spesialingeniør med lavere stillingsplassering og utdanning, som ikke har like lang ansiennitet, men bare halvparten så stort budsjett som A, har for eksempel fått en økning på fem lønnstrinn. Vedkommende har nå høyere lønn enn A.

Da A begynte, hadde hun samme lønn som den mannlige spesialingeniøren. Nå har han sju lønnstrinn mer enn henne. De to andre mannlige sjefsingeniørene har 5-7 lønnstrinn mer enn A. A ligger også lavest lønnsmessig blant etatens andre Tekna -medlemmer i sammenlignbare stillinger. En annen sivilingeniør ansatt i etaten har heller ikke fått høyere lønn siden han begynte for fem år siden. Mannen er innvandrer.

I 2005-2006 utførte A arbeidsoppgavene til en permittert kollega i tillegg til sine ordinære arbeidsoppgaver uten å få høyere lønn. Y etat har aldri gitt henne en saklig begrunnelse for hennes lønsplassering til tross for at både etatens tillitsvalgte og Tekna kommune har bedt om dette. A har hatt tre møter med seksjons- og avdelingsledelse uten at man har kommet til en løsning.

A mener det finnes en ukultur i ledelsen som gjør at lønnspolitikk baseres på personlige sympatier fremfor faglige vurderinger. Kvinner og personer med minoritetsbakgrunn stiller svakest.

A har ikke fått negative tilbakemeldinger på sin arbeidsutførelse. Etatens kritikk av forsinkelsen i forbindelse med hennes arbeid med en kontrakt har hun en god forklaring på. Hun mottok ikke kritikk, men derimot skriftlig ros av seksjonslederen underveis i arbeidet med kontrakten.

Fagforeningen har hatt As navn på sin lønnsopprykkliste, men seksjonslederen fremla sin egen liste for etaten hvor hun ikke var med.

Nemndas vurderinger

X kommunes beslutninger om 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.

Spørsmål om forskjellsbehandling på grunn av kjønn

Det er enighet i Nemnda om at de tre sjefsingeniørene var ansatt i samme virksomhet og at de utførte samme arbeid eller arbeid av lik verdi.

At de tre utførte arbeid av lik verdi innebærer imidlertid ikke at de måtte 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. Det er arbeidsgiver som har bevisbyrden for at lønnsforskjellene likevel er lovlig, jf. likestillingsloven § 16.

Nemnda har vurdert om den ulike lønnsutviklingen til de tre sjefsingeniørene innebærer en ulovlig forskjellsbehandling etter likestillingsloven § 5, jf. § 3, herunder om lønningene er fastsatt ut fra kjønnsnøytrale kriterier.

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

Det følger videre 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.

Det er i hovedsak tre kjønnsnøytrale hensyn X kommune ved Y etat har anført som årsak til den ulike avlønningen; ansiennitet, markeds- og rekrutteringshensyn, samt utførelse av arbeid.

Ved den videre vurderingen har Nemnda delt seg i et flertall og et mindretall.

Flertallet (Haugli, Holgersen, Markhus og Lilleholt) finner at X kommune i tilstrekkelig grad har sannsynliggjort at det foreligger kjønnsnøytrale hensyn som begrunner den ulike avlønningen av de tre sjefsingeniørene. De to mannlige sjefsingeniørene har vesentlig lengre erfaring og kompetanse innenfor samferdselsområdet, som anses som et spesielt viktig fagområde innenfor etaten. Det er ikke bestridt fra noen av partene at de to mannlige sjefsingeniørene har spesiell kompetanse på området. A hadde ikke så lang erfaring som de to mannlige ingeniørene, og den erfaringen hun hadde var på et annet felt enn samferdselsområdet.

Det er dokumentert at lønnsforskjellen skyldes at det i lokale forhandlinger har vært prioritert å beholde de to mannlige sjefsingeniørene, på grunn av deres særegne kompetanse, og for å unngå at de går over til konkurrerende virksomheter. Det anses sannsynliggjort fra kommunens side at det ville være vanskelig å erstatte deres spesielt tunge kompetanse dersom de skulle slutte i etaten.

På denne bakgrunn legger Nemnda (flertallet) til grunn at det ikke er kjønn som er bakgrunn for den ulike avlønningen, men markeds- og rekrutteringshensyn og ansiennitet.

På bakgrunn av at Nemnda finner at X kommune har sannsynliggjort at det er markedshensyn og ansiennitet som er årsak til den ulike avlønningen, anser Nemnda det ikke hensiktsmessig å gå nærmere inn på spørsmålet om kvaliteten av As arbeid.

Nemndas flertall har således kommet til at X kommune v/ Y etat ikke har handlet i strid med likestillingsloven § 5, jf. § 3.

Nemndas mindretall (Maktabi) finner ikke at X kommune har sannsynliggjort at lønnsforskjellen mellom A og de to mannlige sjefsingeniørene er begrunnet i kjønnsnøytrale hensyn. Det vises til at A ble ansatt som sjefsingeniør og hadde solid erfaring innenfor sitt fagfelt fra Russland og Norge. I løpet av de åtte årene hun arbeidet i Y etat tok hun i motsetning til de to mannlige sjefsingeniørene tilleggsutdanning som gav kompetanseutvikling. Hun hadde et utvidet ansvarsområde i to år, som følge av at en kollega var permittert, og fikk da fagansvar for ytterligere to områder, uten noen form for ekstra godtgjørelse.

Det er ikke noe som tilsier at hun ikke utførte sine arbeidsoppgaver til arbeidsgivers fulle tilfredshet så lenge det ikke underveis foreligger noen form for korrigeringer/kritikk.

Verken den enkeltes kompetanse, arbeidsutførelse eller ansvar i stillingene tilsier at avlønningen skulle være så forskjellig som den utviklet seg til å bli, tatt i betraktning at de to mannlige sjefsingeniørene og A utfører arbeid av lik verdi.

Mindretallet er således kommet til at X kommune v/ Y etat har handlet i strid med likestillingsloven § 5, jf. § 3.

Spørsmål om diskriminering på grunn av etnisitet/nasjonal opprinnelse

I diskrimineringsloven § 4 heter det:

” Direkte og indirekte diskriminering på grunn av etnisitet, nasjonal opprinnelse, avstamning, hudfarge, språk, religion eller livssyn er forbudt.

Med direkte diskriminering menes at en handling eller unnlattelse har som formål eller virkning at personer eller foretak på grunnlag som nevnt i første ledd blir behandlet dårligere enn andre blir, er blitt eller ville blitt behandlet i en tilsvarende situasjon. ”

Det stilles ikke krav om diskriminerende hensikt for å bli rammet av lovens forbud, jfr. ordlyden og Ot.prp. nr. 33 (2004-2005) side 94. Det er tilstrekkelig at det oppstår en

diskriminerende virkning, og at denne skyldes for eksempel nasjonal opprinnelse eller etnisitet. Diskrimineringsforbudet omfatter også unnlater, jfr. ordlyden i § 4 andre ledd, blant annet å unnlate å tilsette i en utlyst stilling.

Spørsmålet Nemnda skal ta stilling til er om A kommune ved Y etat la negativ vekt på nasjonal opprinnelse og etnisitet i forbindelse med den ulike avlønningen av A og de to andre sjefsingeniørene.

Diskrimineringsloven § 10 bestemmer følgende om bevisbyrden:

” Hvis det foreligger omstendigheter som gir grunn til å tro at det har funnet sted brudd på bestemmelsene i §§ 4, 5, 6, 7 eller 9, skal det legges til grunn at brudd har funnet sted, hvis ikke den som er ansvarlig for handlingen, unnlatsen eller ytringen sannsynliggjør at det likevel ikke har funnet sted slikt brudd. ”

Det følger av praksis at det må foretas en konkret vurdering av om As påstand støttes av hendelsesforløpet og sakens ytre omstendigheter, jf. blant annet Likestillings- og diskrimineringsnemndas sak 26/2006.

Nemnda viser til at det ikke er fremlagt tilstrekkelige opplysninger som gir grunn til å tro at det er hennes nasjonale opprinnelse/etnisitet som er årsak til den ulike avlønningen. Bortsett fra at A anfører at også en annen utenlandsk arbeidstaker i etaten ikke har fått lønnsforhøyelse de siste fem år, har hun ikke vist til ytterligere forhold som gir grunn til å tro at det er hennes bakgrunn fra Russland, og ikke andre forhold, som gjør at hun er lønnet lavere.

Nemnda er etter dette kommet til at det ikke foreligger ytre omstendigheter i saken som tilsier at hun er diskriminert på grunn av etnisitet i strid med diskrimineringsloven, og bevisbyrden går dermed ikke over på A kommune v/ Y etat.

Nemnda har således kommet til at A kommune v/ Y etat ikke har handlet i strid med diskrimineringsloven § 4.

Nemnda (flertallet) har også vurdert de to diskrimineringsgrunnlagene i sammenheng, og heller ikke på bakgrunn av dette finner Nemnda at det har skjedd diskriminering.

Vedtaketets første del om mulig diskriminering etter likestillingsloven § 5 er avsagt under dissens 4-1.

Vedtaketets andre del om mulig diskriminering etter diskrimineringsloven 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 04/2010

Likestillings- og diskrimineringsnemnda har fattet slikt vedtak:

X kommunes avlønning av A er ikke i strid med likestillingsloven § 5, jf § 3.

Avlønningen er heller ikke i strid med diskrimineringsloven § 4.

Oslo den 26. mai 2010

Trude Haugli

Gudrun Holgersen

Kåre Lilleholt

Sissel Markhus

Racha Maktabi