

**LIKESTILLINGS- OG DISKRIMINERINGSNEMNDA**

Postboks 8049 Dep

0031 Oslo

Tlf. 95 19 68 00/01

e-post: [post@diskrimineringsnemnda.no](mailto:post@diskrimineringsnemnda.no)

hjemmeside: [www.diskrimineringsnemnda.no](http://www.diskrimineringsnemnda.no)

**Sak nr. 42/2009**

**Sakens parter:**

**A. X kommune**

**B. A**

**Vedtak av 27. mai 2010**

**Likestillings- og diskrimineringsnemndas sammensetning:**

**Trude Haugli, leder**

**Gudrun Holgersen, nestleder**

**Britt Elin Strand**

**Johan Kr. Øydegard**

## Saken gjelder

Krav om lik lønn for arbeid av lik verdi etter likestillingsloven § 5, jf. § 3. Sammenligning av en SFO-leder og fem arbeidsledere i kommune seksjon for Regulering og teknisk drift.

## Sakens faktiske forhold

A er daglig leder av skolefritidsordningen ved Y skole i X kommune. I 2007 var hun avlønnet med 296 595 kroner, og har etter dette hatt en lønnsutvikling som gjør at hun i dag har en årslønn på 335 075 kroner.

Stillingsbeskrivelsen for daglig leder i SFO er formulert slik av X kommune:

### ”Formålet med stillingen

- *Bidra til å gi 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

- *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 ansvaret 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*
  - \*Foreldre*
  - \*Andre faginstanser*
  - \*Ansatte på skolen*

### Kvalifikasjonskrav

- *Relevant høyskoleutdanning”*

A har ansiennitet i kommunen fra 1983, og har vært leder ved SFO siden 1992. Hun har gjennomført og bestått fagutdanning som aktivitør og har fagbrev fra 1999. I tillegg har hun en rekke fagkurs, og har arbeidserfaring med omsorgsarbeid fra sykehjem og eldrecenter. A har også flere relevante kurs på høyskolenivå; innen voksenpedagogikk, pedagogisk veiledning og veiledning av lærlinger.

Krav til høyskoleutdanning for SFO-ledere kom i 2000. I kommunen er det i dag 26 SFO-ledere og 20 av lederne oppfyller dette kravet. Av de resterende seks lederne har fem fagbrev. Av SFO-lederne er det opplyst at det er 22 kvinner og 4 menn.

Lønnplasseringen av SFO-ledere er et resultat av lokale forhandlinger med partene, og innebærer at lederne direkteplasseres, likevel slik at det differensieres mellom høyskoleutdanning og fagbrev, samt ansiennitet over og under 10 år.

På tidspunktet for Nemndas behandling av klagen var avlønningen av SFO-ledere i kommunen slik:

SFO-leder med høyskoleutdanning og 10 års ansiennitet har en årslønn på 362 912 kroner.

SFO-leder med høyskoleutdanning og ansiennitet under 10 år har en årslønn på 345 385 kroner.

SFO-leder med fagbrev har en årslønn på 335 075 kroner, og SFO-leder uten fagbrev har en årslønn på 302 718 kroner.

Stillingen til A omfatter ledelse av 10 ansatte, fordelt på ca. 4,5 årsverk. Skolefritidsordningen ved Y skole har de siste årene hatt ca. 105 elever. Organisatorisk er hun direkte underlagt rektor ved Y skole. Hun inngår i skolens administrasjon. Driftsbudsjettet til SFO er på ca. 200 000 kroner.

A sammenligner seg med fem arbeidsledere i kommunens seksjon Regulering og teknisk drift, avdeling Park, vei, vann og avløp. I hele seksjonen er det tolv arbeidsledere, hvorav fire kvinner og åtte menn. Ti av de tolv arbeidslederne har en årslønn på 360 850 kroner, mens de øvrige to har henholdsvis 371 160 kroner og 376 315 kroner.

I seksjonen som helhet inngår syv avdelinger/virksomheter; Brann- og feiervesen, Bygnings- og reguleringsavdelingen, Bygg og eiendom, Maskinsentralen, Park, vei, vann, og avløp, Parkering og transport, og Renovasjon.

Avdelingen Park, vei, vann og avløp er ledet av virksomhetsleder, og direkte underlagt henne er to avdelingsledere. De fem aktuelle arbeidslederne rapporterer til avdelingsleder. I 2007 bestod arbeidslederne i avdelingen av:

#### B

B har stillingsbetegnelsen arbeidsleder, og er ansvarlig for drift og vedlikehold av kommunens vann- og avløpsnett. Til stillingen ligger ansvar for driften av to spylebiler, et team som driver med tv-inspeksjon, trykkprøving, desinfeksjon av ledningsnettet, vannlekkasje team, samt to gravemaskiner og to lastebiler. Til stillingen ligger også publikumskontakt ved brukerhenvendelser.

B leder 20 medarbeidere, har et driftsbudsjett på 15,4 MNOK. I tillegg kommer ledelse og styring av innleide mannskaps- og maskinressurser. Til stillingen ligger attestasjonsmyndighet, samt å gi innspill i budsjettarbeidet.

B har fagbrev.

Han har vært ansatt i kommunen fra 1961, og skal om kort tid gå av med pensjon. På tidspunktet for klagen til Ombudet hadde han en lønn på 327 015 kroner. Denne er pr. 1. mai 2009 på 376 315 kroner.

Til stillingen ligger personalansvar i form av rene HR-oppgaver. Det legges til grunn at han har medarbeidersamtaler, oppfølging av sykmeldte samt setter opp forslag til ferieliste.

Stillingen til Bs etterfølger ble utlyst i desember 2009, og kommunen har ansatt G som hans etterfølger. De overlapper hverandre en periode før B fratrer. G har samme lønn som B.

### C

C har stillingsbetegnelsen arbeidsleder, og er ansvarlig for drift og vedlikehold av kommunens 160 kloakkstasjoner m/16 tilknytningsstasjoner for vann- og avløpsnett samt 20 diverse stasjoner. Drift og vedlikehold av disse installasjonene er i hovedsak privatisert, og kommunen har rammeavtale med 3 firmaer. Avtalene administreres av C. I tillegg leder han utbyggingen av nye anlegg/pumpestasjoner, med et årlig snitt på investeringene på ca. 3 MNOK.

C leder fire medarbeidere, og driver innenfor et budsjett på ca. 10 MNOK. Han har attestasjonsmyndighet, samt gir innspill i budsjettarbeidet. I tillegg leder og styrer han innleide mannskaps- og maskinressurser. Han har også ansvar for administrasjon og gjennomføring av minikonkurranser.

C har fagbrev, og har vært ansatt i kommunen fra 1974. På tidspunktet for klagen til Ombudet hadde han en lønn på 327 015 kroner. Denne er pr. 1. mai 2009 på 360 850 kroner.

Hva gjelder HR-oppgaver utfører han i hovedsak de samme oppgavene som B.

### E

E har stillingsbetegnelsen arbeidsleder, og ansvarsområdet er drift og vedlikehold av kommunens veier i overensstemmelse med etablert internkontrollsystem. Herunder ivaretar han drift og vedlikehold, samt investeringer på kommunale veier innen tjeneste-/fagområdene gangbruer, kjørebuer, kaier, renhold, brøyting og snørydding, strøing, vintervedlikehold gang- og sykkelveier, drenering, faste dekker, grusdekker, vegetasjon veier. Videre har han ansvar for en vaktordning for brøyting på vinteren. I vaktordningen inngår ca. 50 personer. Han sørger også for vaktlister for døgkontinuerlig beredskap.

Han håndterer også brukerhenvendelser innen sitt ansvarsområde.

E har fagbrev, og ansiennitet i kommunen fra 1974. På tidspunktet for klagen til Ombudet hadde han en årslønn på 321 945 kroner. Denne er pr. 1. mai 2009 på 360 850 kroner.

Han har innkjøp- og attestasjonsmyndighet av tjenester og varer innen sitt ansvarsområde, og har et driftsbudsjett på ca. 7 MNOK. Videre leder han ti ansatte, og har tilsvarende HR-oppgaver som C og B.

### D

D har stillingsbetegnelsen arbeidsleder, og er ansvarlig for fjernstyring av utestasjoner for vann og avløpsstasjoner. Han har ansvar for nyanlegg, og i dette inngår kravspesifikasjon for

anbud i samarbeid med innkjøpsavdelingen, samarbeid og oppfølging av private aktører, samt hovedansvaret for gjennomføring av slike byggeprosjekter.

På tidspunktet for klagen til Ombudet hadde han en årslønn på 321 945 kroner. Ved siste års lønnsoppgjør fikk han lønnsendring fra arbeidsleder til avdelingsingeniør, og hadde pr. 1. mai 2009 en årslønn på 371 160 kroner.

D har fagbrev, og har vært ansatt i kommunen siden 1976. D har ikke ansvar for ansatte. Budsjettet han driver innenfor er på ca. 8,5 MNOK. Også han har attestasjonsmyndighet, og han gir innspill i budsjettarbeidet.

D har hjemmekontor hvor han kan styre ledningsnett fra PC, hvilket skjer ved store vannlekkasjer. Dette inngår som en viktig del av kommunens beredskap. Han er en av to arbeidsledere som har et hovedansvar for styringssystemet for pumpestasjonene (vann og avløp).

## F

F har stilling som oppsynsmann i gravemeldingstjenesten. Hoveddelen av arbeidet består i å sikre at det foreligger varslingsplaner og gravetillatelser. Videre inngår oppfølging av tillatelser i form av befaringer og oppmåling. Til stillingen ligger også oppfølging av at gravemeldingsreglementet blir overholdt, kontroll av fakturaer, og han utfører sitt arbeid på det kommunale it- og arkivsystem. Arbeidet utføres i samarbeid med lederen av gravemeldingstjenesten, og han bistår lederen med å være bindeledd mellom seksjon Regulering og teknisk drift og de forskjellige aktørene som gjør inngrep i kommunal grunn.

Han er stedfortreder for lederen av gravemeldingstjenesten.

F har ingen formell utdanning, men har vært ansatt i kommunen siden 1968. Da A klaget til Ombudet hadde han en årslønn på 321 945 kroner. Pr. 1. mai 2009 var årslønnen 360 850 kroner. F har lang erfaring fra teknisk drift.

Det ligger verken ansvar for ledelse av personell eller attestasjonsmyndighet til stillingen.

På grunn av sykdom er F erstattet med H, som har fått samme årslønn som F.

I tillegg til det som er nevnt ovenfor så har B, C og E ansvar for helse, miljø og sikkerhet (HMS) /deltar i HMS arbeid innenfor sine arbeidsområder, og dette omfatter ansvar ikke bare for egne ansatte, men også for kommunens befolkning.

Videre deltar de samme tre i beredskapsvaktordning. Dette er en ordning som godtgjøres utover den faste årslønnen.

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

I februar 2007 tok A kontakt med Ombudet for å drøfte om hun var avlønnert i strid med likelønnsbestemmelsen i likestillingsloven § 5. Etter dette henvendte hun seg direkte til arbeidsgiver for å få en vurdering av om lønnsforskjellen mellom henne og arbeidslederne i Teknisk drift/vei, vann og avløp var i samsvar med likestillingsloven.

Kommunen svarte på henvendelsen den 10. desember 2007. Det ble vist til at det i lønnspolitikken *sammenlignes relevante stillinger som utgangspunkt for lønnsfastsetting, og din lønn er et resultat som partene lokalt har kommet fram til og med bakgrunn i kjønnsnøytrale prinsipper*. For øvrig viste kommunen til at den *søker å løse spørsmål om rettferdig lønn gjennom sine lønnspolitiske planer, gjennom drøftinger og forhandlinger med arbeidstakerorganisasjonene*.

I brev av 17. februar 2008 klaget hun saksforholdet inn for Ombudet. Ombudet kom med uttalelse i saken den 8. april 2009, og konkluderte med at X kommune handler i strid med likestillingsloven.

Ombudet fant at A utførte arbeid av lik verdi som arbeidslederne, samt at lønnsfastsettelsen i X kommune fører til at kvinner kommer dårligere ut enn menn. Det forelå da indirekte forskjellsbehandling, jf. likestillingsloven § 3. Markedshensyn var påstått, men ikke tilstrekkelig dokumentert. Heller ikke ansiennitetsbetraktninger førte frem overfor Ombudet.

X kommune påklaget Ombudets uttalelse ved brev av 26. mai 2009. Til klagen fulgte organisasjonskart både for Omsorgs- og oppvekstseksjonen og for Teknisk drift. Videre var kommunens lønns- og stillingsregulativ pr. 1. mai 2009 lagt ved.

Ombudet vurderte saken på nytt, og vurderte mellom annet spørsmålet om beredskapsvakt, personal- og budsjettansvar, og kravet til kompetanse og erfaring på bakgrunn av informasjon gitt i klagen. Ombudet fant likevel ikke grunn til å endre på sin uttalelse.

Saken ble oversendt til behandling i Likestillings- og diskrimineringsnemnda ved brev av 18. november 2009.

Saken ble behandlet i Nemndas møte 27. mai 2010 i Oslo. I behandlingen av saken deltok Nemndas medlemmer Trude Haugli (leder), Gudrun Holgersen (nestleder), Britt Elin Strand og Johan Kr. Øydegard.

X kommune møtte v/KS-advokat Hanne Lyngstad Solberg, personalrådgiver, virksomhetsleder i avdeling Park, vei, vann og avløp og rektor ved Y skole.

A møtte samme med advokat Haakon Utne Kierulf og Deltas hovedtillitsvalgt i kommunen.

Fra Likestillings- og diskrimineringsombudet møtte Stian Sigurdsen. Nemndas sekretariat var representert ved Geir-Olav Jensen og Synnøve Leikvoll.

## **Partenes anførsler**

### X kommune:

Lønnen til SFO-leder A er ikke i strid med likestillingsloven § 5, jf. § 3.

Primært er det anført at A ikke utfører arbeid av lik verdi som arbeidslederne i Regulering og teknisk drift. Som subsidiær anførsel er det fremholdt at lønnsfastsettelsen for kvinner og menn er lik, og at det derfor ikke foreligger diskriminering. Atter subsidiært er det trukket frem at det foreligger saklig grunn for ulik lønn i dette tilfellet, og dette gjør at en eventuell

forskjellsbehandling er lovlig. Hvert av disse forholdene vil alene utelukke at kommunen diskriminerer.

Kommunen har tatt utgangspunkt i situasjonen på klagetidspunktet, men Nemnda kan velge et annet tidspunkt som utgangspunkt for sin vurdering.

Sammenligningsgrunnlaget kan ikke avgrenses til de fem aktuelle arbeidslederne, men må omfatte samtlige arbeidsledere i seksjonen, og omfatter da åtte menn og fire kvinnelige arbeidsledere innen renhold.

#### Arbeid av ulik verdi

Sentralt for kommunen er at arbeidslederne og A utfører arbeid av ulik verdi. I tillegg er det store individuelle forskjeller mellom stillingene til de fem arbeidslederne A sammenligner seg med. Det er derfor vanskelig å foreta en samlet vurdering av de fem arbeidslederne under ett.

Kravene til kompetanse for å inneha stillingene (SFO-leder og Arbeidsleder) er i overveiende grad lik da det nå stilles krav om høyskoleutdanning for begge stillingstypene. Organisatorisk kommer stillingene også likt ut. Det stilles imidlertid større krav til arbeidslederne på seksjon Regulering og tekniske drift. Gjennomgående har B, C, D og E et vesentlig større budsjett- og økonomiansvar og/eller et større personalansvar enn A. I punktet om personalansvar ligger mellom annet at de utfører medarbeidersamtaler, har oppfølgingen av sykemeldte og setter opp ferielister. Slike oppgaver har A mindre av.

I tillegg har arbeidsledere større belastning både i form av at oppgavene som tilligger stillingene er mer sammensatt, og de har en større kontaktflate mot publikum og virksomheter som har avtaler med kommunen. Arbeidslederne deltar også i vaktordninger, og ved uforutsette hendelser på veg eller ledningsnett må de trå til utenom arbeidstid.

For øvrig er det slik at dersom A hadde hatt høyskoleutdanning hadde hennes lønn vært høyere enn arbeidslederne.

As telefonordning er ikke sammenlignbar med den belastningen som arbeidslederne har ved å ta del i vaktordning.

#### Indirekte forskjellsbehandling

Selv om arbeidet skulle ha lik verdi, anføres at det ikke foreligger direkte diskriminering. Kvinnelige og mannlige arbeidsledere i seksjon Regulering og teknisk drift har lik lønn. Det samme gjelder for ledere av SFO. Kommunen tilbakeviser også at det foreligger indirekte forskjellsbehandling.

Kommunens målsetting for lønnspolitikken er 1) å rekruttere og beholde medarbeidere, 2) å utvikle tjenestetilbudet, 3) å opprettholde ansattes motivasjon og 4) å reflektere stillingsposisjoner. Videre er det et delmål å få til konkurransedyktig avlønning og individuell/prestasjonsorientert lønn for kommunens topledere.

Kommunen har direkte plassert sine ledere, og differensiert dette på to måter. SFO-ledere med høyskoleutdanning er plassert på to nivåer basert på ansiennitet inntil ti år og utover ti år. Kvinnelige og mannlige SFO-ledere er likt avlønnet. Arbeidsledere ved teknisk drift er differensiert på grunnlag av arbeidsoppgaver, ansvarsområde og ansiennitet. Arbeidsgiver og fagforeningene har vært enige om denne lønnplasseringen.

Ved vurderingen av de fem mannlige arbeidslederne i teknisk drift mot A viser kommunen til at disse arbeidslederne har så vidt ulike ansvars- og arbeidsforhold at de ikke som gruppe kan sammenlignes med A. Avlønningen av arbeidslederne er basert på den enkeltes ansvars- og arbeidsforhold.

Dersom Nemnda mener at sammenligningen kan skje samlet for arbeidslederne mot A må det ved vurderingen av om det foreligger *kjønnskjev effekt* også sees hen til lønnplasseringen for de andre SFO-lederne i kommunen. Det er både mannlige og kvinnelige arbeidsledere i gruppen og de behandles lønnsmessig likt. Antallet ansatte i gruppene som sammenliknes er så vidt få at det statistiske sammenlikningsgrunnlaget blir vesentlig mindre enn i Harstad-saken. Praksis fra EF-domstolen krever at gruppene som sammenliknes inneholder et vesentlig større antall kvinner enn menn som rammes for å konkludere med at det foreligger *kjønnskjev effekt*. Av SFO-lederne i kommunen er 15 % menn, og av arbeidslederne i seksjon Regulering og teknisk drift er 33 % kvinner. Det foreligger derfor ikke et relevant sammenlikningsgrunnlag, og i seksjon teknisk drift er det heller ikke et vesentlig større antall menn enn kvinner. Avlønningen har derfor ikke *kjønnskjev effekt*.

Dersom Nemnda gir A medhold vil det ha den virkning at hun får høyere lønn enn andre SFO-ledere med lengre utdanning.

#### Lovlig forskjellsbehandling etter unntaket i likestillingsloven § 3 fjerde ledd

Kommunen har her vist til at forskjellsbehandling likevel er lovlig dersom den har et saklig formål uavhengig av kjønn, og det middel som er valgt er egnet, nødvendig og ikke uforholdsmessig inngripende i forhold til formålet.

Stillingene som arbeidsleder i Park, vei, vann og avløp krever særlig kunnskap om kommunens infrastruktur, og arbeidslederne må anses å inneha spisskompetanse på sitt felt. Det har derfor vært et ønske fra kommunen å unngå å miste disse ansatte, og lønn har vært brukt som et virkemiddel for å oppnå dette.

Når det ikke er fremlagt dokumentasjon på at forskjellsbehandlingen er knyttet til ulik markedsverdi, ligger årsaken i at Teknisk drift gjennom mange år har vært utsatt for nedbemanning og omorganiseringer. Slik sett har behovet i kommunen vært å ivareta de ansatte som var igjen i kommunen og beholde den opparbeidede kompetansen. Det er videre vist til at det i bygg- og anleggsbransjen har vært et stort behov for den kompetansen som de aktuelle arbeidslederne besitter.

Ved ansettelse av B og Fs etterfølger har kommunen valgt å gjennomføre dette ved interne prosesser. På grunn av den vanskelige økonomiske situasjonen i kommunen er det etablert en "pool" med overtallige ansatte og ansatte som har behov for tilpasset arbeid. Ved ledige stillinger er det krav om at ansatte som er tilgjengelig i denne "poolen" skal vurderes mot den ledige stillingen. Til Bs stilling var det ingen aktuelle personer i poolen, og en valgte etter dette å lyse den ut internt. For Fs etterfølger var situasjonen at den som ble tilbudt stillingen av medisinske grunner måtte omplasseres. Vedkommende var ansett kvalifisert, og kommunen var forpliktet til å tilby ham den ledige stillingen, jf. arbeidsmiljøloven § 4-6.

#### A:

Hun utfører arbeid av lik verdi som de fem aktuelle arbeidslederne i seksjon Regulering og teknisk drift, avdeling Park, vei, vann og avløp. Hennes stilling og arbeid kan sidestilles med



arbeidsledernes, både med hensyn til kompetansekrav og forhold som anstrengelse, ansvar og arbeidsforhold.

Klagen fra kommunen gir en skjev fremstilling av innholdet i og kravene til stillingen hennes versus stillingen til de aktuelle arbeidslederne i Park, vei, vann og avløpt. Kommunen har trukket frem en rekke oppgaver som hun ikke utfører, mens det for de fem arbeidslederne ikke er gjort noe tilsvarende, dvs. det er ikke vist til oppgaver som arbeidslederne ikke utfører, men som hun utfører. Videre er det ført opp en rekke oppgaver som også er aktuelle for henne, men som ikke er satt opp i sammenstillingen. Dette omfatter oppfølging av daglig drift, ansvar for fordeling av arbeidsoppgaver, oppfølging av ansatte mht. forhold som ikke fungerer og ivaretagelse av HMS innen sitt område.

For øvrig viser A til stillingsbeskrivelsen (gjengitt på s. 2) som i større grad er dekkende for hennes oppgaver og ansvar enn den beskrivelsen kommunen har gitt i klagen.

Det overordnede personalansvar ligger til rektor, og for tiden er det rektor som gjennomfører medarbeidersamtaler med de ansatte på Y skoles SFO. Tidligere har hun gjennomført disse. For øvrig utfører hun de personaloppgaver som er delegert til henne av rektor. Ved sykdom på SFO er det hun som kontaktes, og hun må skaffe vikarer og omfordele arbeidsoppgavene. Hun har også uformell kontakt med de ansatte ved sykefravær. Hun setter også opp ferielister for de ansatte. Videre har hun i ni år vært faglig leder for lærlinger ved SFO.

A rapporterer til virksomhetsleder (ikke til avdelingsleder), og sammen med virksomhetsleder, skolens inspektør og sekretær inngår hun i skolens administrasjon. Organisatorisk mener hun at hennes stilling er plassert høyere i organisasjonen enn arbeidslederne på seksjon Regulering og teknisk drift.

Hun har vært daglig leder ved en av kommunens største SFOer i 17 år. Hva gjelder kursing er det slik at hun har en rekke større og relevante kurs; dels på høyskolenivå. Det gjelder kurs innenfor voksenpedagogikk, pedagogisk veiledning og veiledning av lærlinger.

Selv om hun ikke har beredskapsvakt så betaler kommunen telefongodtgjørelse for bruk av privattelefon i arbeidssammenheng, forutsetningsvis for at hun skal være tilgjengelig utenom arbeidstid. I tillegg kommer arbeidsoppgaver utenom ordinær arbeidstid – kveldsmøter for foreldre -, men dette er ikke lønnet.

I tillegg er det vist til internt notat fra hovedtillitsvalgt for Delta i X, I, datert 21. juli 2009, og som gjengis i hovedtrekk:

#### Personalansvar arbeidsledere

Kommunen har anført at de aktuelle arbeidslederne har ansvar for oppfølging av sykefravær. Imidlertid er alt arbeid med sykefravær formalisert og organisert i kommunens Bedrift interne attføringsrutiner (BIA) v/BIA utvalget. På Regulering og teknisk drift består utvalget av virksomhetsleder, avdelingssjef og personalkonsulent for seksjonen. Det er ikke noen systemer eller definert oppgaver i form av uformell oppfølging av sykemeldte slik kommunen hevder i klagen.

Hva gjelder medarbeidersamtalene som arbeidslederne utfører, er det slik at de aktuelle arbeidslederne ikke har makt og myndighet i forhold til lønn, ansettelse, permisjoner, kurs og

videreutdanning, karriere osv. Det har derfor vært stilt spørsmål ved hensiktsmessigheten av at medarbeidersamtalene ligger til arbeidslederne.

Hva gjelder ferielister så er det virksomhetsleder eller avdelingssjefene som i tidligere år har hatt dette ansvaret. Siste år ble listen utarbeidet av overingeniør J.

#### Budsjettansvar

Etter de opplysninger som Delta har sitter ikke arbeidslederne med noe budsjettarbeid. Det vil si at de trolig har budsjettammer de arbeider innenfor, men de utfører verken budsjettarbeid, rapportere ikke innefor budsjett, fører ikke regnskap, og stilles heller ikke til ansvar for budsjett.

#### Kompetansekrav

Historisk har alle fagarbeidere på teknisk drift hatt mulighet til å avansere til arbeidsleder på teknisk drift. Alle fagarbeiderne har i utgangspunktet de kurs og kvalifikasjoner som er nødvendig for å kunne fylle stillingen. Med unntak av ADK sertifikat på rørleggersiden dreier dette seg om kortvarige kurs av en dags varighet.

Det er for øvrig ingen grunn til at de aktuelle stillingene skal besettes av ingeniører, slik kommunen har anført. Normalt blir disse stillingene utlyst internt, og ved Fs avgang ble denne stillingen overtatt av en fagarbeider som hadde gjennomgått et BIA løp, pga dårlig rygg. Han ble funnet kvalifisert.

#### Beredskapsvakt

Samtlige fagarbeidere har anledning til å delta i beredskapsvaktordningen, og den er ikke avgrenset til arbeidslederne. En ukes hjemmevakt betales pr. 1. januar 2009 med 5 390 kroner. I tillegg kommer godtgjørelse for utrykking for medgått tid med 50 - 100 % eller 133 %. Det er neppe tilfelle at det i den faste lønnen også ligger ekstra godtgjørelse for deltakelse i beredskapsvaktordningen.

For øvrig er Delta ukjent med at rekruttering har vært et reelt problem eller at arbeidsledere har sluttet på grunn av lønn.

### **Nemndas vurderinger**

#### Innledende bemerkninger

Nemnda har tatt stilling til om A har krav på samme lønn som fem mannlige arbeidsledere i seksjon Regulering og teknisk drift, avdeling Park, vei, vann og avløp i X kommune.

Saken gjelder konkrete lønnskrav fra arbeidstaker og vurderes med utgangspunkt i likestillingsloven § 5 første ledd:

*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.*

Den gang saken ble klaget inn for Ombudet – vinteren 2008 – var lønnsforskjellen på ca. 25 000 kroner mot fire av de fem arbeidslederne hun sammenligner seg med. For den femte

arbeidslederen var forskjellen på ca. 30 000 kroner. På tidspunktet for Nemndas avgjørelse er forskjellen for tre av arbeidslederne fortsatt på ca. 25 000 kroner, mens den for to av arbeidslederne er på henholdsvis ca. 36 000 kroner og ca. 41 000 kroner. Hovedbildet i saken er at lønnsforskjellen fortsatt er på ca. 25 000 kroner, og det er denne forskjellen som Nemnda tar utgangspunkt i ved sin vurdering av saken. Det vises her til at de øvrige seks arbeidslederne i andre deler av seksjonen også er avlønnet ca. 25 000 kroner høyere enn A.

For øvrig er det nå ansatt nye personer i stillingene til F og B. Begge de nytilsatte har fått tilsvarende lønn som dem de avløser. I hovedsak medfører dette at vurderingstemaene i saken opprettholdes, likevel slik at arbeidsledernes ansiennitet har fått redusert betydning i saken.

### Spørsmål om arbeidet har lik verdi

Nærmere regler om sammenligningen er gitt i § 5 tredje ledd, som forutsetter en totalvurdering ut fra blant annet den kompetansen som kreves for stillingen, anstrengelse, ansvar og arbeidsforhold. I tråd med bestemmelsens første ledd er hovedpoenget å *hindre at faktorer som først og fremst favoriserer det ene kjønn blir framherskende ...*, jf. Ot. prp. nr. 77 (2000-2001) s. 60 og 114.

Relevante faktorer må være knyttet til selve stillingen. Individuelle forhold skal ikke med i verdivurderingen. For eksempel skal kompetanse ut over det som kreves for stillingen ikke med i totalvurderingen etter § 5 tredje ledd. Det samme gjelder den enkeltes utførelse av arbeidet, arbeidstakerens ansiennitet og markedsverdi mv.

I lovens forarbeider (Ot. prp. nr. 77 (2000-2001) s. 114) er det vist til retningslinjer for kjønnsnøytral arbeidsvurdering i Arbeidsvurderingsutvalgets innstilling (NOU 1997: 10). Gjennom arbeidsvurderingen bestemmes verdien av arbeidet som skal utføres. Ifølge innstillingen kan faktoren ansvar *omfatte ansvar for økonomiske/materielle ressurser, personalansvar og arbeidsledelse, ansvar for informasjon, ansvar for mennesker, ansvar for planlegging og organisering* (s. 148).

Når det gjelder lederansvar vises det til at denne faktoren ofte måler hvor mange personer som ledes (s. 149). Faktoren måler også *krav til å finne løsninger, ta selvstendige avgjørelser og iverksette/følge opp beslutninger*.

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) 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*.

På denne bakgrunn har Nemnda vurdert om de fem mannlige arbeidslederne og A utfører arbeid av lik verdi. Innholdet i stillingene til arbeidslederne er til dels ulik både mht. ledelse av personell og størrelsen på drifts- og investeringsbudsjett som lederne forholder seg til. Det er likevel en rekke likeartede forhold ved stillingene til arbeidslederne, slik at Nemnda i hovedsak har valgt å vurdere disse under ett. Noen av forskjellene vil likevel bli trukket frem.

Ved den konkrete vurderingen av spørsmålet om arbeidet har lik verdi har Nemnda delt seg i et flertall og et mindretall.

En samlet nemnd har lagt til grunn at det stilles større krav til *kompetanse* for stillingen som SFO-leder. Det vises her til at kommunen konsekvent krever høyskoleutdanning ved utlysning av stilling som SFO-leder. Av kommunens 26 SFO-ledere har 20 høyskoleutdanning.

For arbeidslederne i Park, vei vann og avløp har kommunen opplyst at det stilles krav om ingeniørutdanning. De seneste ansettelsene indikerer imidlertid at dette ikke er et formelt krav for å inneha stillingene, men er ønskelig. Det vises her til at det ble tatt inn som kvalifikasjonskrav ved utlysningen av stillingen som ble ledig etter B. Imidlertid er ingen av de aktuelle fagarbeiderne i dag ingeniør. Arbeidslederne er gjennomgående rekruttert internt blant fagarbeidere med fagbrev. Heller ikke den som erstatter B har ingeniørutdanning. Det vises også til at Fs etterfølger ble funnet kvalifisert uten å inneha ingeniørkompetanse. Slik sett har ikke ingeniørkompetanse vært vurdert som avgjørende for å inneha stillingen som arbeidsleder i seksjon Regulering og teknisk drift. Dette var også situasjonen i 2006 da forrige ansettelse av arbeidsleder i seksjonen skjedde (avdeling Renovasjon). Det ble den gang ikke stilt krav om ingeniørutdanning eller tilsvarende.

Det neste spørsmålet er om noen av stillingene stiller større krav til *ansvar*. SFO-lederne er direkte underlagt virksomhetsleder, mens arbeidslederne er underlagt avdelingslederen. Slik sett befinner SFO-lederne seg på et høyere organisasjonsmessig nivå. Imidlertid er seksjon for Utdanning og oppvekst organisert noe annerledes enn seksjon Regulering og teknisk drift. Plasseringen i organisasjonen gir derfor ikke umiddelbart svar på hvor arbeidslederne står organisasjonsmessig i forhold til SFO-lederne. Nemnda legger derfor til grunn at arbeidslederne ligger organisasjonsmessig likt med SFO-lederne.

Hva gjelder økonomi så opererer fire (B, C, D og E) av arbeidslederne innenfor betydelige økonomiske rammer, og de har i tillegg attestasjonsmyndighet. Etter den redegjørelsen som ble gitt av kommunen under møtet for Nemnda legger den til grunn at det reelle budsjett- og økonomiansvaret tilligger virksomhetsleder, og arbeidslederne opererer innenfor de rammer og fullmakter som virksomhetslederen til enhver tid gir.

Noen av arbeidslederne (B, D og E) har et særskilt ansvar ved hendelser på de anlegg de har ansvaret for. For Ds del omfatter dette muligheten til – ved lekkasjer – å styre vann- og avløpsstasjoner utenom arbeidstid fra hjemme-PC. For de to andre omfatter stillingen også bruker- og publikumskontakt, og de kan i noen tilfeller også måtte stille opp utenfor arbeidstid dersom det oppstår hendelser på anleggene. Da kommunen ikke har dokumentert omfanget av denne belastningen, er det vanskelig for Nemnda å vurdere betydningen av denne tilleggsoppgaven. SFO-lederen har ansvar for ca. 105 barn. Nemnda ser det derfor slik at også innenfor ansvar stiller SFO-lederen og arbeidslederne likt. Det vises her til at ett av formålene med likelønnsbestemmelsen er ønsket om å oppjustere verdien av typiske kvinneyrker, herunder at ansvar for mennesker tillegges samme vekt som ansvar for materielle verdier.

I spørsmålet om personalansvar deler nemnda seg i et flertall og et mindretall. *Flertallet* (medlemmene Haugli, Holgersen og Øydegard) legger til grunn at for begge stillingstypene utgjør det vesentligste innholdet såkalt arbeidsledelse. Dette innebærer at hovedoppgavene til stillingene utgjør planlegging og organisering av arbeid, samt fordeling av oppgaver og ressurser. For A omfatter dette administrasjon av 10 ansatte. I tillegg kommer administrasjon av øvrig drift ved SFO i form av rent praktiske forhold, til eksempel opptak og fordeling av

barn, foreldremøter og fravær for barn osv. Hun har også arbeid med å planlegge samt tilrettelegge det pedagogiske tilbudet til barna ved SFO.

Det samme gjelder i forhold til rene personalansvarsoppgaver (HR). Det vil si at tre av arbeidslederne (B, C og E) i noen grad utfører slike oppgaver, men at dette er basert på hva virksomhetsleder og/eller avdelingslederne til enhver tid finner hensiktsmessig. Det reelle ansvaret for disse oppgavene ligger til virksomhetslederen.

Tre av arbeidslederne utfører arbeid med å lede personell, og særlig B og E har et betydelig antall ansatte som de leder, mens to av arbeidslederne ikke har ansvar knyttet til å lede annet personell. Til samtlige av stillingene tilligger det betydelig ansvar med styring og oppfølging av tekniske installasjoner, samt planlegging og oppfølging/kontroll av arbeid og fornying på anlegg.

Hovedbildet slik flertallet ser det, blir uansett at den vesentlige forskjellen mellom stillingen som SFO-leder og arbeidsleder i Park, vei, vann og avløp er: SFO-lederen har i stor grad et ledelsesansvar knyttet til arbeidsledelse for ansatte, og overordnet ansvar for ca. 105 barn på SFO. For arbeidslederne innenfor seksjon Regulering og teknisk drift er ledelsesansvaret knyttet opp mot organisering av fysiske/tekniske operasjoner, herunder i form av både kommunens egne fagarbeidere/ansatte og innleid personell.

Ved vurderingen av om arbeidet har lik verdi har Nemnda sett hen til at et vesentlig formål med likelønnsbestemmelsen og arbeidsvurderingen er å justere opp kvinneyrker. Det innebærer også at effektivitetshensyn tilsier at ansvar for mennesker, og i dette tilfellet barn, tillegges samme vekt som ansvar for materielle verdier. Det vises i den sammenheng til arbeidsvurderingsutvalgets innstilling, hvor det er trukket frem at dette er viktig for å sikre at systemet måler ansvar på en kjønnsnøytral måte.

På grunnlag av en helhetsvurdering av de ovenfor nevnte forhold, finner Nemndas flertall at arbeidet som SFO-leder har samme verdi som stillingene som arbeidsleder i avdeling Park, vei vann og avløp i X kommunen.

*Mindretallet* (medlemmet Strand) har under tvil kommet til en annen vurdering av spørsmålet om arbeidslederne ved seksjon Regulering og teknisk drift og SFO-leder A utfører arbeid av lik verdi. Mindretallet er enig i hovedtrekkene i vurderingen som er gjort ovenfor, med unntak av personalansvaret, og resultatet blir derfor et annet enn det flertallet er kommet fram til. Det vises til at arbeidslederne ved seksjon for regulering og teknisk drift som har ansatte under seg, også har personalansvar. Dette omfatter medarbeidersamtaler, organisering av ferier og oppfølging av sykmeldte. Mindretallet anser det som avgjørende at arbeidsgiver kan bruke lønn som lovlig virkemiddel for at ledere skal ta på seg personalansvar.

Etter en samlet vurdering er mindretallet kommet til at det arbeid A utfører ikke har samme verdi som arbeidet til arbeidslederne, og følgelig er heller ikke den lavere avlønningen av leder av SFO i strid med likestillingsloven § 5, jf. § 3.

*Mindretallet* avstår etter dette fra vurderingen og avstemmingen over de spørsmål som saken videre reiser.

### Spørsmål om lønnsforskjellene er lovlige

De fem arbeidslederne i avdeling Park, vei, vann og avløp har høyere lønn enn A. Med utgangspunkt i likestillingsloven § 5 første ledd første punktum, har A krav på lønn på samme nivå som arbeidslederne. Imidlertid er ikke likestillingsloven innrettet slik at kvinner og menn som utfører arbeid av lik verdi, automatisk skal ha samme lønn. Lønnsforskjeller som er begrunnet i andre saklige forhold aksepteres.

En forutsetning er for det første at lønnsforskjellen må være begrunnet i andre forhold enn kjønn. I det tilfelle at kvinner og menn vurderes på samme måte på grunnlag av kjønnsnøytrale kriterier, er forholdet ikke i strid med forbudet mot direkte diskriminering på grunn av kjønn i § 3 første ledd.

Nemndas flertall finner ikke at det er sannsynliggjort at dagens inntektsforskjell er begrunnet i kjønn, men i andre forhold, dvs. i kriterier som i seg selv er kjønnsnøytrale, jf. nærmere nedenfor.

Lønnsforskjellene er således ikke i strid med forbudet mot direkte diskriminering på grunn av kjønn.

Ved tilsynelatende kjønnsnøytrale normer for lønnsfastsettelse kan denne likevel være i strid med forbudet mot indirekte diskriminering. Arbeidsgivers begrunnelse for lønnsforskjellen må derfor også vurderes i forhold til § 3 tredje og fjerde ledd. Dette spørsmålet har vært vurdert en gang tidligere av Nemnda i sak 23/2008. Det ble i den avgjørelsen lagt til grunn at § 3 om indirekte diskriminering også kommer til anvendelse ved saker etter § 5. Det ble blant annet vist til Ot.prp. nr. 77 (2000-2001) s. 52 og Ot.prp. nr. 33. (1974-75) s. 58.

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.

Etter forarbeider og praksis fra EF-domstolen kreves at et vesentlig større antall kvinner enn menn rammes, dvs. at det foreligger såkalt kjønnsskjev effekt. Nemnda vurderte spørsmålet om kjønnsskjev effekt i sak nr 23/2008. I nevnte sak gjaldt vurderingen 13 mellomleder- eller fagkoordinatorstillinger på teknisk sektor i Harstad kommune. Av de 13 stillingene var to besatt av kvinner, ni av stillingene var besatt av menn, og to var på det tidspunkt ubesatte.

I nevnte sak kom Nemnda til at det forelå kjønnsskjev effekt og begrunnet dette slik:

*”Nemnda finner at dette er tilfelle i denne saken. Det vises til at det kun er kvinner i stillingene som avdelingssykepleiere i kommunen. 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 kjønnsskjev virkning må anses for oppfylt.”*

I nærværende sak forholder det seg slik at av kommunens 26 SFO-ledere er fire menn. Den prosentvise fordeling mellom kvinner og menn som er SFO-ledere er henholdsvis ca. 85 % kvinner og 15 % menn. I seksjon Regulering og teknisk drift er det til sammen tolv arbeidsledere. Av disse er fire kvinner, og alle er arbeidsledere innenfor Renhold, avdeling for Bygg og eiendom. For arbeidslederne er fordelingen på ca. 67 % menn og 33 % kvinner.

Nemndas flertall har vært i noe i tvil om dette er tilstrekkelig til å anse at en vesentlig større andel kvinner enn menn blir rammet av lønnsforskjellen. Imidlertid er den kommet til at i *denne* saken er den nevnte fordelingen tilstrekkelig til å anse vilkåret om kjønnskjev effekt for å være oppfylt. Dette bygger for det første på at antallet arbeidsledere i seksjonen Regulering og teknisk drift er meget begrenset, og fører til at én ansatt utgjør en forholdsmessig stor prosentandel av det totale antallet kvinner eller menn innenfor seksjonen. Til eksempel har Bs etterfølger (G) blitt tilsatt, og disse to har overlappet hverandre en periode. Dette har ført til at en periode har den prosentvise kjønnsfordelingen av kvinner og menn (arbeidsledere) vært ca 70 % menn og 30 % kvinner, dvs. at overvekten menn økte fra ca. 33 % til ca. 40 % menn. Av den grunn finner flertallet at de aktuelle tallene i denne saken dels kan være utslag av tilfeldigheter, og kan derfor ikke alene være avgjørende ved vurderingen av spørsmålet om kjønnskjev effekt.

Som i sak 23/2008 sammenligner den kvinnelige SFO-lederen seg med ledere i teknisk sektor av kommunen. Som sitert ovenfor er det den gang vist til at kjønnsfordelingen samsvarer generelt med kjønns sammensetningen for disse yrkesgruppene, og Nemndas flertall anser at dette også er tilfellet i denne saken. Dette illustreres også av at de fire kvinnelige arbeidslederne på seksjon regulering og teknisk drift ikke er arbeidsledere innefor de tradisjonelt mannsdominerte delene av seksjonen. Samtlige arbeidsledere innenfor avdeling Park, vei, vann og avløp er menn.

Nemndas flertall er da kommet til at vilkåret om kjønnskjev virkning er oppfylt. Lønnsforskjellen er da i utgangspunktet i strid med forbudet mot indirekte diskriminering.

Dersom den ulike lønnen har et *saklig formål uavhengig av kjønn, og er egnet, nødvendig og ikke uforholdsmessig inngripende i forhold til formålet*, er den likevel tillatt etter likestillingsloven § 3 fjerde ledd.

Kravet om *saklighet* betyr først og fremst at arbeidsgivers begrunnelse for lønnsforskjellene skal bygge på reelle behov. Videre skal det middel som er valgt for å realisere formålet, være *egnet* til å oppnå eller fremme det en ønsker å oppnå ved handlingen. I kravet om at handlingen må være *nødvendig* i forhold til formålet, ligger det et vilkår om at det ikke skal være praktisk mulig å velge andre og ikke-diskriminerende handlingsalternativ. Om det samme kan oppnås uten at det fører til ulik behandling, er handlingen ulovlig.

Det følger både av lovforarbeidene og av norsk og EU-rettslig praksis, både før og etter lovendringen i 2002, at markedsverdi kan anses som mulige kjønnsnøytrale begrunnelser for å lønne arbeidstakere forskjellig. Når det gjelder markedshensyn, følger det av blant annet Klagenemnda for likestilling sin sak 2/2001 og Likestillings- og diskrimineringsnemndas sak 13/2006 at det ikke er tilstrekkelig å vise til at det generelt er vanskelig å rekruttere bestemte yrkesgrupper. Arbeidsgiver må sannsynliggjøre at det er konkrete omstendigheter som gjør det nødvendig å bruke lønn som virkemiddel overfor de aktuelle arbeidstakerne. Det vises også til Nemndas sak 23/2008 hvor den kom til at arbeidsgiver hadde sannsynliggjort at det var markedsmessig behov for å bruke lønn til å beholde de aktuelle ingeniørene som saken gjaldt.

Det er arbeidsgiver som har bevisbyrden for at lønnsforskjellene likevel er lovlig, jf. likestillingsloven § 16.

X kommune har i denne saken anført markedsmessige årsaker som grunn til å lønne de aktuelle arbeidslederne høyere. I kommunen har det de siste årene vært foretatt nedbemanning, og utfordringen for kommunen har vært å beholde arbeidslederne, og dette forholdet er tatt i betraktning ved avlønningen. Noen nærmere dokumentasjon for påstandene har kommunen ikke ført. I saken er det opplyst om tre ansettelser fra de siste fem årene. Det ble ansatt en oppsynsmann innenfor virksomheten Renovasjon i 2006. Denne stillingen ble utlyst internt og samtlige søkere var ansatt i kommunen. Det samme gjelder for Bs etterfølger. Stillingen ble utlyst høsten 2009, og det var to interne søkere til stillingen. Begge ble vurdert som kvalifisert. Erstatte for F måtte omplasseres inn i stillingen på grunn av helsemessige årsaker. Vedkommende ble vurdert som kvalifisert.

Nemndas flertall kan etter dette vanskelig se at kommunen har dokumentert behov for å bruke lønn som virkemiddel for å kunne rekruttere og/eller beholde de ansatte i avdeling Park, vei, vann og avløp. Dette bekreftes også indirekte av at ti av tolv arbeidsledere har samme lønn. Det er ikke anført at behovet for å beholde arbeidskraft og/eller vanskelig rekrutteringssituasjon, omfatter samtlige arbeidsledere i seksjonen.

Nemndas flertall har etter dette kommet til at kommunen ikke har sannsynliggjort at lønnsforskjellen er begrunnet i saklige, objektive ikke-kjønnsrelaterte forhold.

Vedtaket er avsagt under dissens 3-1.

---o0o---

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 42/2009**

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

Avlønningen av SFO-leder A sammenlignet med fem arbeidsledere i Seksjon regulering og teknisk drift, er i strid med likestillingsloven § 5, jf. § 3.

X kommune pålegges å rette opp lønnsforskjellen.

Oslo den 27. mai 2010

Trude Haugli  
leder

Gudrun Holgersen  
nestleder

Britt Elin Strand

Johan Kr. Øydegard