



**Sak nr. 31/2011**

**Sakens parter:**

**A**

**Høyskole**

**Vedtak av 6. juni 2012**

**Likestillings- og diskrimineringsnemndas sammensetning:**

**Thom Arne Hellerslia, møteleder**

**Johans Sandvin**

**Nafisa Ahmad**

## **Saken gjelder**

Klage over Likestillings- og diskrimineringsombudets uttalelse av 25. mai 2011. Saken gjelder spørsmål om forskjellsbehandling i stillings- og lønnplassering på grunn av fødsels- og foreldrepermisjon, jf. likestillingsloven § 3.

## **Sakens faktiske forhold**

A er utdannet cand.philol med hovedfag i kristendomskunnskap ved universitet fra 1998. Senere har hun fått godkjent kompetanse som også tilsvarer hovedfag i religionsvitenskap. I 2004 tok hun faglitterært forfatterstudium ved Høgskolen i X (30 studiepoeng). Hun har arbeidet som lærer, lektor og veileder på ulike høgskoler og hatt sensoroppdrag i allmennlærerutdanningen.

A ble ansatt som rådgiver ved Høgskolen, studieseksjonen, kontor Z april 2006 i lønnstrinn 53.

Det er opplyst at Høgskolen har en lønnspolitikk der lønns- og stillingsplassering skjer ved lokale forhandlinger etter hovedtariffavtalens regler og høgskolens egen omforente lønnspolitikk. Vurderingen skjer på individuelt grunnlag. Det er ikke automatikk i lønns- og stillingsendringer. I lønnspolitikken skilles det mellom stillingsvurdering og personvurdering.

I perioden april 2007 til juli 2009 tok A ut fødselspermisjon, herunder ferie og gradert uttak av foreldrepenge. A har opplyst at hun det første halve året avviklet full permisjon, frem til september 2007. Deretter arbeidet hun i full stilling frem til høsten 2008 for så å arbeide i halv stilling frem til sommeren 2009.

A har opplyst at hun gjorde det klart for sin nærmeste leder før hun gikk ut i permisjon at hun ønsket et fleksibelt uttak av foreldrepenge og foreldrepermisjon, i form av gradert uttak av foreldrepenge, men at hun møtte motstand fra sin leder. Etter møte mellom A og representanter fra ledelsen ble det imidlertid enighet om at hun skulle avvikle sin permisjon med gradert uttak av foreldrepenge som planlagt.

Høsten 2008 fikk A etter sentrale forhandlinger et tillegg på ett lønnstrinn. Stillingsbetegnelsene og lønnplasseringen ved kontoret for studiesaker var på dette tidspunktet fordelt slik:

To rådgiverstillinger, hvor A var lønnsmessig plassert lavest i lønnstrinn 54, mens en annen rådgiver var plassert i lønnstrinn 58. A har opplyst at rådgiveren i lønnstrinn 58 var en nytilsatt vikar med mindre erfaring og ansiennitet enn henne. Videre var det fire seniorrådgiverstillinger, hvor en var plassert i lønnstrinn 58, to i 62 og en i 65.

Etter lokale forhandlinger våren 2010 gikk A opp ytterligere tre lønnstrinn til lønnstrinn 57. Det er opplyst at A per i dag har avsluttet sitt arbeidsforhold ved Høgskolen og jobber nå som seniorrådgiver ved Y.

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

A v/advokat brakte spørsmålet om forskjellsbehandling på grunn av uttak av foreldrepermisjon inn for Likestillings- og diskrimineringsombudet ved brev av 9. mai 2010.

I uttalelse datert 25. mai 2011 konkluderte Ombudet med at Høyskolen ikke har handlet i strid med likestillingsloven § 3 i forbindelse med A sin lønnsutvikling og stillingsplassering. Ombudet la til grunn at omstendigheter og hendelsesforløpet i saken ikke i tilstrekkelig grad underbygger påstanden om diskriminering.

A v/advokatfullmektig, har i klage av 17. juni 2011 brakt Ombudets uttalelse inn for Likestillings- og diskrimineringsnemnda.

Saken ble behandlet på møte i Nemnda 3. mai 2012. I behandlingen deltok Nemndas medlemmer; Thom Arne Hellerslia, Johans Tveit Sandvin og Nafisa Ahmad.

A deltok på møtet sammen med sin tidligere kollega ved Høyskolen.

Representanter fra Høyskolen møtte ikke.

Fra Likestillings- og diskrimineringsombudet møtte Hanne Cecilie Frøland.

Nemndas sekretariat var representert ved Ingeborg Aas og Anette Funderud.

### **Partenes argumenter**

#### A har i hovedsak gjort gjeldende:

Høyskolen har handlet i strid med forbudet mot forskjellsbehandling på grunn av fødsels- og foreldrepermisjon i likestillingsloven § 3, både hva gjelder hennes lønns- og stillingsplassering.

Hun hadde samarbeidsproblemer med sin nærmeste leder da hun kom tilbake til arbeidet i september 2007 grunnet valg av permisjonsordning. Dette utgjorde begynnelsen på en langvarig konflikt mellom dem. Konflikten resulterte i at hun fikk færre oppgaver, mindre ansvar og hun ble også etter hvert dårligere stilt enn sine kollegaer.

#### *Stillingsplassering*

Det er grunn til å tro at foreldrepermisjonen hadde betydning for hennes stillingsplassering som rådgiver. Høyskolen har ikke sannsynliggjort at det utelukkende var andre forhold som var avgjørende for stillingsplasseringen og har ikke oppfylt sin strengere bevisbyrde.

Arbeidstaker skal som utgangspunkt gå tilbake til gamle arbeidsoppgaver ved tilbakekomst etter endt foreldrepermisjon og skal deretter følge en vanlig stillingsutvikling.

Hun er kvalifisert til stilling som seniorrådgiver. Høyskolen må sannsynliggjøre at hennes arbeidsoppgaver ikke kvalifiserer til seniorrådgiver.

Etter at A kom tilbake fra fødselspermisjonen valgte Høyskolen å benytte vikar til utførelse av hennes arbeidsoppgaver, blant annet å ferdigstille kvalitetsrapporten. A fikk færre oppgaver og våren 2008 satt hun i to måneder uten noe å gjøre. Sjefen uttalte at det var enklere å gi arbeidsoppgaver til vikaren i motsetning til henne som hadde to timer ammefri.

Det er diskriminerende og ligger ikke innenfor Høyskolen sin styringsrett. Likestillingsloven forbyr en slik endring. Det forelå ikke noe reelt samarbeid mellom henne og vikaren. A fikk lite informasjon om viktige saker som hadde betydning for arbeidet hennes og det var tilfeldig om hun fikk informasjon eller ikke. Møter ble avholdt når hun ikke var til stede. Vikaren fikk tilbud om fast stilling. At Høyskolen derfor hadde mindre grunnlag for å vurdere hennes kvalifikasjoner, kan ikke gå ut over henne.

Hun opplever at ledere stilte andre krav til henne enn de andre på kontoret. Ledere fordelte sakene og det var vanskelig å vise selvstendighet og initiativ ut over alminnelige saksbehandlingsoppgaver hun ble tildelt.

Tilbakemeldingene hun har fått fra rektorat, styret for Høyskolen, dekaner og studieledere er preget av ros for det arbeidet hun faktisk har utført og de mener at analysenivået på rapportene til styret om utdanningskvalitet har steget betraktelig i løpet av den tiden hun har vært ansvarlig for dem.

A fikk aldri noen signaler fra sin nærmeste leder om at lederen var misfornøyd med hennes innsats. Tvert imot sa lederen at hun utførte alle sine arbeidsoppgaver med høy kvalitet. Det er Høyskolen som må bevise at hennes utførelse av arbeidsoppgavene faktisk er vurdert i forhold til et eventuelt stillingsopprykk, og at vurderingen ikke har gått i hennes favør.

Fra høsten 2010 er hun ansatt som seniorrådgiver ved Y. Høyskolen er administrativt underlagt Y. Hun har pekt på at Ombudet har vist til at det vanskelig kan overprøve at to arbeidsgivere vurderer henne ulikt til stillinger. Hun har anført at Ombudet ikke engang har gjort forsøk på å sammenligne disse to stillingene og anmoder om at dette gjøres, da en dokumentert forskjell hos de ulike arbeidsgiverne må foreligge for at Ombudet kan konkludere slik som er gjort – at hun ikke var kvalifisert til en seniorrådgiverstilling hos Høyskolen, men likevel ble det hos Y.

### *Lønns plassering*

Fra hun ble ansatt i 2006 og frem til arbeidsforholdet ble avsluttet var hun den lavest lønnede på kontoret for fag- og studiesaker.

Etter tilsetningsrådets vedtak ble hun oppringt av sin leder med spørsmål om hva hun kunne tenke seg å ha i lønn. Ut fra de signaler hun fikk var dette likevel ikke mye å forhandle om på det tidspunktet, men leder informerte om at hun hadde mulighet til å gå opp to ekstra lønnstrinn etter å ha vært i stillingen i 6 måneder. A var gravid på det tidspunktet, hvilket var kjent i organisasjonen. Det er underlig at det ikke ble funnet grunnlag for denne lønnsjusteringen etter 6 måneder, da de fleste av kollegene hennes hadde fått dette kravet innvilget. Tilbakemeldingene var at de var fornøyd med innsatsen hennes. Det fremkommer også av prorektor sin e-post til A av 18. mars 2010.

De to nytilsatte kollegaene hennes som høsten 2009 steg fra rådgiver til seniorrådgiver, og fra lønnstrinn 58 til 62, gjorde det på bakgrunn av hovedtariffavtalen pkt. 2.3.8. Den ene gikk fra vikariat til fast stilling. Den andre, som allerede var blitt fast ansatt, bekreftet overfor

Høyskolen at hun ikke ville gå tilbake til den stillingen hun hadde permisjon fra, noe som utløste opprykk.

Det vises til Ot.prp. nr. 77 (2000-2001) s. 111-112 hvor det fremgår at det uansett ikke kreves noen konkret sammenlikningsperson.

Senere lønnsforskjeller skyldes uttaket av foreldrepermisjon i perioden 2007-2009 og er urettmessige.

Utgangspunktet for vurderingen i forhold til lønsplassering er faktisk arbeidsinnsats fra tiden forut for lønnsforhandlingstidspunktet. Klagen gjelder lønnsforholdene før hun fikk tre lønnstrinn våren 2010, da lønnsforhøyelsen våren 2010 ikke var reell, men et utslag av at hun hadde kontaktet advokat og klaget Høyskolen inn for Ombudet. Selv etter våren 2010 lå hun lavere i lønn enn sine kollegaer.

Høyskolen har en praksis hvor ingen som har vært i fødselspermisjon får lønnsopprykk. Lønnskrav i forbindelse med lokale forhandlinger er ikke fremmet av henne fordi hennes forhold til nærmeste leder var vanskelig på grunn av graviditeten og uttaket av foreldrepermisjonen. Hun fremmet lønnskrav i 2009 da hun ble kjent med at nyansatte kolleger hadde steget i lønn og stillingskategori. Hovedtillitsvalgt i Forskerforbundet mente imidlertid at hun først burde ta tak i konflikten fordi nærmeste leder ville gå mot kravet på grunn av konflikten og at det var lite å oppnå. Etter anbefaling fra hovedtillitsvalgte trakk hun foreløpig kravet.

Høyskolen har ikke oppfylt sin bevisbyrde. Det er Høyskolen som må sannsynliggjøre at det ikke foreligger årsakssammenheng mellom hennes lønnsituasjon og uttaket av foreldrepermisjon.

#### Høyskolen har i hovedsak anført:

Ved tilsetningen av A ble hennes avlønning vurdert etter kvalifikasjoner, herunder utdanning og tidligere arbeid og ellers gjennom den praksis som følger av tilsettingsprosessen ved skolen. Høyskolen vurderte hennes kvalifikasjoner som svært gode. A tok selv initiativ til å fremforhandle lønnsnivået ytterligere ved tilsetting og ble avlønnnet i lønnstrinn 53, som var i det øverste lønnsstaket av nytilsatte rådgivere ved høyskolen.

I henhold til hovedtariffavtalen punkt 2.3.8 ba studieseksjonen om at det ble foretatt en lønnsmessig vurdering for A etter 6 måneder. Lønnsjustering ble vurdert av organisasjons- og personalsektoren, som ikke fant grunnlag for lønnsendring. Begrunnelsen var at A allerede var høyere lønnet enn tilsatte i tilsvarende stillinger.

Endring av stillingskode og lønnstrinn er forhandlingsgjenstand etter hovedtariffavtalens punkt 2.3.3 eller 2.3.4, og kan ikke endres administrativt. Lønns- og stillingsplassering ved høyskolen skjer ved lokale forhandlinger og skolens omforente lønnspolitikk. Vurderingene etter disse skjer på individuelt grunnlag og det er ingen automatikk i lønns- og stillingsendringer. Forhandlingene skjer med bakgrunn i lokale pottter og ellers stramme lønnsbudsjetter. Situasjonen ved hver eneste forhandling er at relativt mange arbeidstakere ikke når frem med sine krav fordi det ikke er midler nok til å kunne imøtekomme disse. Det er mange arbeidstakere ved høyskolen i samme situasjon som anser sin arbeidsinnsats som god, men som opplever at det går lang tid mellom hver lønns- eller stillingsendring.

A gikk opp tre lønnsstrinn i 2010 som følge av arbeidsgivers og tjenestemannsorganisasjonenes vurdering etter gjeldende lønnspolitiske retningslinjer. Det er ikke utarbeidet særskilte stillingsbeskrivelser for de ulike stillinger ved studieseksjonen.

Manglende lønns- og stillingsutvikling for A har ikke sammenheng med uttaket av foreldrepermisjon. A har ikke fremmet noe lønnskrav. Det har heller ikke vært fremmet stillings- eller lønnskrav fra arbeidsgiver eller hennes tjenestemannsorganisasjon. I likhet med andre statlige virksomheter hadde ikke høyskolen lokale lønnsforhandlinger i 2009.

På grunn av turnover og endret arbeidsmarked er det ikke mulig å foreta en sammenligning av lønnsnivået ved studieseksjonen i 2010 og da hun ble ansatt i 2006.

I den perioden klagen gjelder har ikke arbeidet A utførte utpekt seg i en slik grad at Høyskolen fant grunnlag for å prioritere å fremme krav for henne i lokale forhandlinger.

As utføring av arbeidsoppgavene kvalifiserte ikke til en stillingsendring fra rådgiver til seniorrådgiver.

Etter permisjonen gikk A tilbake til sine tidligere arbeidsoppgaver, innenfor studieseksjonens kompetanse- og arbeidsområde. I tiden rett etter permisjonen samarbeidet A med sin vikar om kvalitetsrapporten. Det var klarlagt at vikaren skulle ha hovedansvaret for ferdigstillingen av denne på grunn av stram fremdriftsplan og A sitt behov for fleksibilitet i samme periode. Dette var en prioritering A sa seg enig i.

Høyskolen er ikke administrativt underlagt Y. Y er et faglig uavhengig organ under departementet. Ys formål er å sikre og fremme kvalitet i høyere utdanning og fagskoleutdanning.

### **Nemndas vurderinger**

Saken gjelder spørsmål om diskriminering i forbindelse med fødsels- og foreldrepermisjon.

Forholdet ligger innenfor virkeområdet til lov om likestilling mellom kjønnene av 9. juni 1978 nr. 45 (likestillingsloven), jf. § 2.

Likestillings- og diskrimineringsnemnda har kompetanse til å føre tilsyn med og medvirke til gjennomføringen av likestillingsloven, jf. lov om Likestillings- og diskrimineringsombudet og Likestillings- og diskrimineringsnemnda av 10. juni 2005 nr. 40 (diskrimineringsombudsloven) § 1 andre ledd nr. 1.

Høyskolen er en statlig virksomhet. I henhold til lov om behandlingsmåten i forvaltningssaker av 10. februar 1967 (forvaltningsloven) § 2 annet ledd får forvaltningslovens regler om enkeltvedtak anvendelse i saker om ansettelse, oppsigelse, suspensjon, avskjed, forflytning, ordensstraff og pensjon.

Høyskolen har ikke truffet enkeltvedtak i nærværende sak. Nemnda legger derfor til grunn at den har vedtakskompetanse i saken, jf. diskrimineringsombudsloven § 7, jf. § 9.

Det følger av likestillingsloven § 3 første ledd at direkte eller indirekte forskjellsbehandling av kvinner og menn ikke er tillatt.

Er det tale om permisjon ut over seks uker etter fødsel, vurderer Nemnda i praksis sakene om graviditetsdiskriminering etter reglene om indirekte forskjellsbehandling, jf. eksempelvis Nemndas saker nr. 5/2006 og 8/2006, jf. også Ot.prp. nr. 77 (2000-2001) side 111. Nemnda vil derfor vurdere denne saken etter reglene om indirekte diskriminering.

Enhver kjønnsnøytral handling som faktisk virker slik at det ene kjønn stilles dårligere enn det annet er indirekte diskriminering. Da det i praksis er flest kvinner som tar ut den største delen av foreldrepermisjonen, vil det å ta hensyn til slikt fravær faktisk ramme kvinner i større grad enn menn og anses derfor som en indirekte forskjellsbehandling.

Indirekte forskjellsbehandling kan i særlige tilfeller tillates, dersom handlingen har et saklig kjønnsnøytralt formål og middelet som brukes for å oppnå dette er egnet, nødvendig og proporsjonalt i forhold til målet. Det følger av praksis fra både Nemnda og Ombudet at det skal mye til for at indirekte forskjellsbehandling skal godtas.

Om bevisbyrden heter det i likestillingsloven § 16 første ledd:

*”Hvis det foreligger omstendigheter som gir grunn til å tro at det har funnet sted direkte eller indirekte forskjellsbehandling i strid med bestemmelser i denne loven, skal det legges til grunn at slik forskjellsbehandling har funnet sted, hvis ikke den ansvarlige sannsynliggjør at slik forskjellsbehandling likevel ikke har funnet sted.”*

Ved vurderingen av om det foreligger omstendigheter som gir grunn til å tro at Høyskolen har handlet i strid med likestillingsloven, er det ikke tilstrekkelig med en påstand fra A for at bevisbyrden går over til Høyskolen. Etter praksis skal det ikke mye til for at bevisbyrden går over, men A sin påstand må støttes av omstendigheter som gir grunn til å tro at det foreligger en overtredelse. A har således bevisføringsrisikoen. Det må foretas en konkret vurdering.

A avvirket fødselspermisjon, herunder ferie og gradert uttak av foreldrepenger, i tidsrommet april 2007 til juli 2009. Selv om det kan være utfordrende for en arbeidsgiver at arbeidstakeren er mye til og fra arbeid under avviklingen av permisjonen, legger Nemnda legger til grunn at A sitt uttak av fødsels- og foreldrepermisjon lå innenfor hennes rettigheter etter loven, og arbeidsgiver plikter å tilpasse seg uttaket på en ikke-diskriminerende måte.

Diskrimineringsvernet under ansettelse omfatter lønnsutvikling i permisjonstiden og retten til å komme tilbake til samme eller tilsvarende stilling etter permisjonen. Det innebærer at fordeler som følger av stillingen ved generelle tillegg etter forhandlinger, alminnelige lønnsjusteringer i virksomheten eller oppgradering av stillingsplassering til en høyere lønnsklasse også inkluderer arbeidstakere som har foreldrepermisjon. Den som har foreldrepermisjon skal ha samme mulighet til å fremme lokale krav som de som er i arbeid.

A har hevdet at hun ble fratatt arbeidsoppgaver etter at hun kom tilbake i arbeid. Det kan spørres om dette var i strid med likestillingsloven § 3. Spørsmålet om A ble fratatt arbeidsoppgaver på en måte som er i strid med likestillingsloven § 3 ble imidlertid ikke reist som et selvstendig spørsmål overfor Ombudet, og Ombudet har derfor ikke vurdert dette spørsmålet for seg. Av denne grunn vil heller ikke Nemnda ta stilling til om A ble fratatt arbeidsoppgaver på en måte som er i strid med likestillingsloven § 3. Det forhold at A fikk endrede arbeidsoppgaver, kan imidlertid ha betydning i vurderingen av om hun ble

forskjellsbehandlet ved stillings- og lønnplassering, uavhengig av om endringen i arbeidsoppgaver i seg selv er i strid med likestillingsloven eller ikke, jf. nærmere nedenfor.

### *Stillingsplassering*

A mener at hun er velkvalifisert som seniorrådgiver, og viser til at hun ble ansatt som seniorrådgiver ved Y fra høsten 2010. Hun viser også til stillingsplassering til kollegaer. Høyskolen har henvist til As arbeidsutførelse og ikke funnet grunnlag for stillingsopprykk til seniorrådgiver. Høyskolen har vist til høyskolens lønnspolitikk hvor evne til selvstendighet og resultatorientert arbeid er blant kvalifikasjonskravene til stilling som seniorrådgiver. Høyskolen mener at A i liten grad viste evne til selvstendighet og resultatorientert arbeid, og det var dermed ikke aktuelt for arbeidsgiver å endre stillingen. Det er vanskelig for Nemnda å ta stilling til de påstander som partene har kommet med om As kvalifikasjoner, sammenlignet med andre på avdelingen, og hva som normalt skulle til for å bli plassert som seniorrådgiver. Nemnda kan etter dette ikke se at påstanden om kvalifikasjoner i seg selv utgjør en omstendighet i saken som gir grunn til å tro at det foreligger diskriminering.

Nemnda har videre vurdert om endringen i arbeidsoppgaver kan være en omstendighet som fører til at bevisbyrden går over på arbeidsgiver. Dersom A fikk endrede arbeidsoppgaver, og i en periode var uten arbeidsoppgaver, kan dette ha redusert arbeidsgivers grunnlag for å vurdere hennes kvalifikasjoner. Dette forholdet er derfor egnet til å koble manglende stillingsopprykk opp mot uttaket av fødselspermisjonen. Det foreligger noe motstridende opplysninger fra A og Høyskolen vedrørende arbeidsoppgaver etter at hun kom tilbake i arbeid. A har vist til endrede arbeidsoppgaver og to måneder uten noe å gjøre våren 2008 som mulig årsak til at Høyskolen mener man ikke har nok grunnlag for å gi henne stillingsopprykk. Høyskolen har anført at hun gikk tilbake til sine tidligere arbeidsoppgaver etter permisjonen, med unntak av tiden umiddelbart etter permisjonen, da hun samarbeidet med sin vikar om en kvalitetsrapport. Vikaren fikk hovedansvaret for å skrive kvalitetsrapporten. Høyskolen mener det var klarlagt med A at vikaren skulle ha hovedansvaret for ferdigstillingen. Høyskolen har opplyst at årsaken til dette var stram fremdriftsplan og As behov for fleksibilitet på grunn av uttak av foreldrepermisjonen. Høyskolen mener at alle oppgaver som lå innenfor ansvarsområdet til kontor Z ville være å betrakte som likeverdige med de arbeidsoppgavene A hadde ansvar for, både i ansvar, status og lønnsnivå. I så fall er det kun en kort periode på ca to måneder som arbeidsgiver har hatt et mindre grunnlag å vurdere henne ut i fra. Videre viser Nemnda til at A ikke fremmet krav overfor arbeidsgiver om ny stillingsplassering. Under tvil er Nemnda kommet til at heller ikke det som A anfører om endrede/reduuerte arbeidsoppgaver er tilstrekkelig til at bevisbyrden går over på arbeidsgiver.

### *Lønnsutvikling*

Nemnda skal ta stilling til om A ble dårligere stilt på grunn av fødsels- og foreldrepermisjon i forbindelse med lønnsutviklingen i sitt ansettelsesforhold ved Høyskolen.

Spørsmålet er om A har klart å vise til omstendigheter som gir grunn å tro at Høyskolen har handlet i strid med forbudet mot diskriminering i forhold til hennes lønnsutvikling, jf. likestillingsloven § 3.

A har vist til at hennes ledelse har fremmet krav på andre ansatte, men ikke på henne. Høyskolen har vist til at hennes arbeid ikke har utpekt seg på en slik måte at hennes



ledelse har funnet grunn til å prioritere å fremme krav på henne. A var tilsatt ganske nøyaktig ett år før hun gikk ut i første del av sin foreldrepermisjon og Høyskolen mener at det er dette året som i hovedsak dannet grunnlag for vurdering av hennes arbeid. Nemnda legger til grunn at ansatte som er i foreldrepermisjon på forhandlingstidspunktet, eller som har vært i permisjon deler av året, har krav på å bli vurdert ut fra innsatsen da de var i arbeid.

Verken A eller hennes tjenestemannsorganisasjon fremmet lønnskrav ved lokale forhandlinger i 2007. Høsten 2008 fikk A etter sentrale forhandlinger et tillegg på ett lønnstrinn. Hun fremmet krav i 2009, men trakk senere kravet på grunn av personalkonflikt med nærmeste leder. Høsten 2009 hadde ikke Høyskolen lokale forhandlinger.

A har også vist til at andre kollegaer, både rådgivere og seniorrådgivere, som ble ansatt i 2009 og 2010 fikk høyere lønn enn henne. Høyere stillingskategori har et høyere lønsspenn. Det er naturlig at høyere stillingskategori gir høyere lønn. Lønn ved ansettelse avtales etter forhandlinger og er avhengig av flere faktorer, herunder kjønnsnøytrale kriterier som blant annet markedsituasjonen. Det er derfor etter Nemndas oppfatning vanskelig å sammenligne lønnen til A med senere ansettelse. Det samme gjelder den senere ansettelsen av A ved Y.

A har påberopt at Høyskolen har en praksis hvor ansatte i fødselspermisjon ikke får lønnsopprykk. Høyskolen har vist til at lønnsfastsettelsen skjer etter en individuell vurdering av arbeidstakerne etter hovedtariffavtalens regler, og uavhengig av ansattes rettighetspermisjoner. I likhet med Ombudet finner Nemnda at en praksis som utelukker ansatte i foreldrepermisjon å komme i betraktning ved lokale lønnsforhandlinger klart er i strid med likestillingsloven. Etter Nemndas vurdering har imidlertid ikke A klart å underbygge sin påstand om at det foreligger en slik praksis.

Når det gjelder endring av arbeidsoppgaver, viser Nemnda til det den har uttalt ovenfor under stillingsplassering.

A fremmet lønnskrav da hun ble kjent med at nytilsatte kollegaer hadde steget fra rådgiver til seniorrådgiverstillinger og på høyere lønnstrinn. Hun fikk tre lønnstrinn etter forhandlinger i 2010. Nemnda viser til at partene har mulighet til å reparere lønnsutviklingen. Dersom en part gis lønnstillegg i samme stilling under sakens gang er det lønnen på vedtakstidspunktet som skal legges til grunn, jf. vedtak i Klagenemnda for likestilling (LKN) nr. 1998-9 og 2001-2, samt dom fra Borgarting lagmannsrett av 27. oktober 2007, inntatt i RG 2008 s. 1549. Nemnda legger tilsvarende forståelse til grunn.

Nemnda har på denne bakgrunn kommet frem til at A ikke har klart å vise til omstendigheter som gir grunn til å tro at forskjellsbehandling i lønnsutvikling på grunn av fødsels- og foreldrepermisjon har funnet sted, jf. likestillingsloven § 3.

Nemnda finner etter dette at Høyskolen ikke har handlet i strid med likestillingsloven § 3 i forbindelse med A sin stillings- og lønns plassering.

Klagen fra A har ikke ført frem.

Vedtaket er enstemmig.

**Sak 31/2011**

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

Høyskolen har ikke handlet i strid med likestillingsloven § 3 i forbindelse med A sin stillings- og lønns plassering.

Thom Arne Hellerslia

Johans Sandvin

Nafisa Ahmad

\*\*\*