

Anonymisert versjon av ombudets uttalelse

Likestillings- og diskrimineringsombudet viser til klage av 2. desember 2009 fra Selvhjelp for innvandrere og flyktninger på vegne av A. Ombudet har kommet med uttalelse i saken i dag. Uttalelsen er lagt ved dette brevet.

A hevder at B handlet i strid med likestillingsloven ved avlønningen av henne sammenlignet med hennes ektemann, C.

Likestillings- og diskrimineringsombudet har kommet fram til at Bs avlønning av A er i strid med likestillingsloven § 5, jf. 3.

Likestillings- og diskrimineringsombudets uttalelse kan bringes inn for Likestillings- og diskrimineringsnemnda. Fristen er tre uker fra dette brevet er mottatt, se vedlagte orientering.

Med vennlig hilsen

Elisabeth Lier Haugseth
avdelingsleder

Cathrine Sørli
rådgiver

Vedlegg: 1. Likestillings- og diskrimineringsombudets uttalelse av 8. november 2010
 2. Orientering om at uttalelsen kan bringes inn for Likestillings- og
 diskrimineringsnemnda

Kopi: Selvhjelp for innvandrere og flyktninger v/Georg Schjerven Hansen, Postboks 6856 St.
 Olavs plass, 0130 Oslo

Saksbehandler: Cathrine Sørli

OMBUDETS UTTALELSE

Sakens bakgrunn

Framstillingen av sakens bakgrunn bygger på partenes skriftlige redegjørelser til ombudet.

Saken gjelder krav om lik lønn for likt arbeid etter likestillingsloven §§ 5, jf. 3. En kvinnelig renholder, A, sammenligner seg med en mannlig renholder, C.

A tiltrådte stilling som renholder ("faste oppdrag") hos B i april 2008. As ektemann, C tiltrådte som renholder ("faste oppdrag") hos B i mai 2008.

I april 2008 hadde A en timesats på 125 kroner. I mai 2008 hadde C en timelønn på 128,06 kroner. I juli 2008 hadde A en timelønn på 129 kroner. C hadde samme måned utbetalt 132,10 kroner per time. Dette er dokumentert ved lønsslipper for de aktuelle månedene.

Ifølge As CV har hun slik arbeidserfaring:

2010-

2008-2009 B

X Renhold AS. (...)

2007-2008 Almacenes (...)

1996-2007 Farmacia Salcob

2004 X Renhold (...)

1989-1990 Tienda Falabella

Valparaiso

A har oppført slik utdanning:

*1984-1988 Colegio nuestra señora de la misericordia
Valparaiso*

C har ifølge CV følgende arbeidserfaring:

2010 Y (renhold). (...)
2008 B
2009 Y (renhold). (...)
2007-2008 Dislac Ltda. Valparaiso (...)
1996-2007 Australis S.A. Valparaiso (...)
1995-1996 Grimar S.A. Valparaiso (...)
1991-1995 Santa Lucia S.A. Valparaiso (...)

C har denne utdanningen:

*1989-1990 Instituto Tecnico Profesional Maritimo de Valparaiso
Tecnico en Extraccion Pesquera*

Forskjellen i lønn fortsatte til A avsluttet arbeidsforholdet i august 2009 etter eget ønske. C avsluttet arbeidsforholdet i september 2009.

Selvhjelp for innvandrere og flyktninger (SEIF) har på vegne av A ved flere brev tatt kontakt med B med sikte på å få en forklaring på lønnsforskjellen.

I brev av 15. oktober 2009 til SEIF har HSH (Hovedorganisasjonen for handel og tjenester i Norge) på vegne av B gitt følgende forklaring på lønnsforskjellen:

"B foretar en individuell lønnsfastsettelse uten hensyn til kjønn. Viser i denne sammenheng til at Retten til lik lønn for arbeid av lik verdi etter likestillingsloven § 5, ikke er til hinder for at arbeidsgiver foretar en individuell vurdering av den enkelte arbeidstakers kvalifikasjoner, herunder praksis og vurdering."

I notat datert 15. februar 2010 skriver driftsleder, D følgende:

"På bakgrunn av at jeg har blitt forestilt art jeg har sagt at lønn er lavere for A fordi henne er kvinne er usant og må være på grunn av missforståelse.

En sãnn uttalelse ville jeg aldri ha kommet med."

SEIF bragte på vegne av A saken inn for ombudet til vurdering ved klage av 2. desember 2009. SEIF har sendt ombudet kopi av As fullmakt av 16. september 2009.

Partenes syn på saken

A v/Selvhjelp for innvandrere og flyktninger (SEIF):

A hevder at avlønningen av henne sammenlignet med hennes ektemann, er i strid med likestillingsloven §§ 5, jf. 3. A viser til at de utfører samme arbeid, og at hun dermed har krav på lik lønn for samme arbeid.

A viser til at verken hun selv eller C hadde erfaring med renhold. As lønn ble avtalt før tiltredelse, og det kan dermed utelukkes at arbeidsgiver foretok en individuell

lønnsfastsettelse på grunnlag av praktiske kvalifikasjoner. Da C tiltrådte stillingen en måned senere fikk han beskjed om at han ville få samme timelønn som sin kone.

Da A konfronterte arbeidsleder, D, med at hun tjente mindre enn C, fikk hun til svar at hun ville få lønnsøkning, og at forskjellen skyldtes at hun var kvinne. A fikk lønnsøkning i mai. Det samme gjorde C. Lønnen var dermed ulik også etter lønnsøkningen.

B:

B avviser As påstander om at hun skal ha blitt avlønnnet i strid med likestillingsloven §§ 5, jf. 3.

B bestrider ikke at A og C utførte samme arbeid som renholdere ved virksomheten.

B har vist til at det gjennomføres en profesjonell vurdering av faglige kvalifikasjoner og utførelse av faktisk arbeid, og at lønnen fastsettes deretter. I dette tilfellet ble C vurdert sterkere enn A.

Kvalifikasjoner som vektlegges ved lønnsfastsettelse er faglige kvalifikasjoner, interesse for faget, faktisk levert kvalitet, innstilling til arbeidet og nærmeste leder, arbeidslengde og type arbeid.

Kjønn er ikke vurderingskriterium ved lønnsfastsettelse. B har ansatte med svært forskjellige bakgrunner, og det gjøres ikke forskjell på ansatte basert på kjønn, politisk syn, seksuell orientering, alder, etnisitet, språk, religion, livssyn eller annet. Hvis en av Bs ansatte har opplevd Bs kommunikasjon i diskriminerende retning, må B se på sine interne rutiner for å sikre at slik kommunikasjon ikke gjentar seg.

Rettslig grunnlag

Ombudet kan gi uttalelse om et forhold er i strid med likestillingsloven eller ikke, jf. diskrimineringsombudsloven § 3 tredje ledd, jf. § 1 andre ledd nr. 1.

Likestillingsloven § 3 forbyr direkte og indirekte forskjellsbehandling av kvinner og menn. Med direkte forskjellsbehandling menes blant annet handlinger som stiller kvinner og menn ulikt fordi de er av forskjellig kjønn.

Likestillingsloven § 5 fastslår at kvinner og menn i samme virksomhet skal ha lik lønn for samme arbeid eller arbeid av lik verdi. Dette innebærer ikke at begge kjønn skal ha samme kronebeløp utbetalt, men at lønnen skal fastsettes på samme måte for kvinner og menn uten hensyn til kjønn.

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. Om arbeidene er av lik verdi avgjøres etter en helhetsvurdering der det legges vekt på den kompetanse som er nødvendig for å utføre arbeidet og andre relevante faktorer, som for eksempel anstrengelse, ansvar og arbeidsforhold.

Med lønn menes det alminnelige arbeidsvederlag samt alle andre tillegg eller fordeler eller andre goder som ytes av arbeidsgiveren.

Dersom det foreligger omstendigheter som gir grunn til å tro at det har skjedd diskriminering, skal det legges til grunn at diskriminering har funnet sted, hvis ikke arbeidsgiveren sannsynliggjør at det likevel ikke har skjedd forskjellsbehandling, jf. likestillingsloven § 16.

Ombudets vurdering

Ombudet har tatt stilling til om avlønningen av A sammenlignet med C er i strid med likestillingsloven §§ 5, jf. 3. Saken gjelder et konkret lønnskrav fra en tidligere arbeidstaker, og vurderes etter likestillingsloven § 5.

Partene er enige om at A og C var ansatt i B og at de utførte samme arbeid som renholdere. Det er heller ikke omstridt at A og C hadde ulik lønn.

At A og C utførte samme arbeid, innebærer ikke at de måtte ha nøyaktig samme beløp utbetalt i lønn. Ulik avlønning er tillatt under forutsetning av at den er begrunnet i andre forhold enn kjønn. Det avgjørende er at kvinner og menn vurderes ut fra de samme kjønnsnøytrale kriteriene, jf. likestillingsloven § 5. Fordi A utførte samme arbeid som C og A ble lønnet lavere enn ham, er det B som har bevisbyrden for at lønnsforskjellen likevel var lovlig, jf. likestillingsloven § 16.

B har anført at det er kjønnsnøytrale kriterier som har ført til den ulike avlønningen. B har imidlertid ikke vist til hvilke kriterier som har vært utslagsgivende i dette tilfellet eller konkretisert sin begrunnelse utover en generell henvisning til hvilke kriterier som vektlegges ved lønnsfastsettelse i virksomheten.

Ombudet finner derfor ikke at B har sannsynliggjort at det var andre forhold enn kjønn som førte til den ulike avlønningen.

Konklusjon

Bs avlønning av A er i strid med likestillingsloven §§ 5, jf. 3.

Likestillings- og diskrimineringsombudet har ikke kompetanse til å ilegge erstatnings- og/eller oppreisningsansvar. Spørsmål om erstatning og/eller oppreisning avgjøres av domstolene, jf. likestillingsloven § 9, jf. § 17.

Ombudet vil likevel oppfordre partene til å komme frem til en minnelig løsning i saken. Vi ber om tilbakemelding innen **7. desember 2010** om hvordan B foreslår å løse saken, dersom B velger ikke å bringe saken inn for Likestillings- og diskrimineringsnemnda.

Oslo, 30.11.2010

Sunniva Ørstavik

likestillings- og diskrimineringsombud