



Likestillings- og
diskrimineringsombudet

Vår ref.:

12/551

Dato:

23.09.2013

Sammendrag

Saksnummer: 12/551

Lovgrunnlag: likestillingsloven § 5

Dato for uttalelse: 02.05.2013

En kvinnelig ansatt ved en høyskole mente at hun ble avlønnnet i strid med likestillingsloven § 5. Hun sammenlignet seg med en mannlig kollega med høyere lønn, og mente at de to utførte arbeid av lik verdi.

Ombudet kom til at mannen og kvinnen utførte arbeid av lik verdi, men at det likevel var kjønnsnøytrale årsaker til at mannen ble avlønnnet høyere. Mannen hadde forhandlet seg frem til en høyere lønn da han ble ansatt, og det å få uttelling for lønnskrav ved tilsetning henger i utgangspunktet ikke sammen med kjønn. Videre var kvinnen plassert lønnsmessig likt som to andre mannlige kollegaer i tilsvarende stillinger, noe som trakk i retning av at den ulike lønnen ikke kunne begrunnes i kjønn. Til sist hadde mannen lenger arbeidserfaring enn kvinnen.

Ombudet mente etter dette at det ikke var holdepunkter for at lønnsforskjellen skyldtes kjønn, og konkluderte med at høyskolen ikke handlet i strid med likestillingsloven § 5.

OMBUDETS UTTALELSE

Sakens bakgrunn

Saken gjelder krav om lik lønn for arbeid av lik verdi etter likestillingsloven § 5 jf. § 3. En kvinnelig verkmester (X) ved høyskole Z sammenligner seg med en mannlig verkmester (Y) som lønnes 62 300 kroner høyere enn henne.

X og Y ble ansatt nesten samtidig som verkmester ved Z i 2012. X ble tilsatt i lønnstrinn 46, mens Y fikk lønnstrinn 55. I følge statens hovedlønnstabell fra 1. mai 2012 utgjør lønnstrinn 46 en årslønn på 390 600 kroner, mens lønnstrinn 55 utgjør en årslønn på 452 900 kroner. Dette tilsvarer en årlig lønnsforskjell på 62 300 kroner.

X fikk lønnsopprykk til lønnstrinn 49, som tilsvarer 410 000, etter lokale forhandlinger HTA 2.3.3 den 1. september 2012. Lønnsforskjellen mellom Y og X utgjør 42 900 kroner på uttalestidspunktet.

I henhold til stillingsbeskrivelsen har malermester ansvar for å produsere dekorasjoner. Stillingen er primært tilknyttet avdelingene opera, dans og teater I siste utlysning med søknadsfrist 8. november 2011 står det blant annet følgende:

«Søker må kunne beherske ulike maler teknikker, patinering og formgivning i ulike plastiske materialer.

Det må også påregnes noe sceneteknisk arbeid.

Stillingen krever ordenssans, evne til å organisere effektive verkstedsrutiner, og vilje og evne til å kunne samarbeide med både den enkelte koreograf, instruktør, scenograf, studenter og kolleger. Verkmester har budsjettansvar for drift og vedlikehold av verkstedet malersal.

Det er ønskelig at søker til stillingen har relevant fagbrev, event. høyere kunst/designfaglig utdanning. Dokumenterbar realkompetanse kan erstatte kravet om høyere utdanning, Det vil bli lagt stor vekt på erfaring fra liknende arbeid.

Det forventes at den som går inn i stillingen er serviceorientert, har stor arbeidskapasitet og gode samarbeidsevner. Det blir lagt stor vekt på evne til å prioritere og kommunisere. Selvstendighet og ansvarsfølelse i forhold til tildelte oppgaver er en forutsetning.

Stillingen lønnes etter statens lønnsregulativ kode 1120 mester i lønnstrinn 44-53...»

I henhold til stillingsbeskrivelsen har rustmester ansvar for å produsere scenetekniske metallarbeider, plastiske arbeider og spesialeffekter.

I siste utlysningstekst for Rustmester/Verksmester til metallverksted med søknadsfrist 3. januar 2012, står det at stillingen primært er

tilknyttet avdelingene opera, dans og teater. Videre står det følgende:

«Stillingen består av planlegging og sveising av konstruksjoner i aluminium og stål.

Det er også arbeider av mer mekanisk art, som konstruksjon og montering av anlegg for luft og vann til forestillinger.

Søker må ha gode kunnskaper ved sveising av Mig/Mag og Tig for både aluminium og stål, samt grunnleggende kunnskaper i bruk av dreiebenk, fres samt montering av anlegg for luft og vann i forbindelse med sceniske løsninger.

Det forutsettes at søker har grunnleggende mekanisk innsikt. Stillingen vil også inneholde formgivende oppgaver.

Stillingen krever ordenssans, evne til å organisere effektive verkstedsrutiner, og vilje og evne til å kunne samarbeide med både den enkelte koreograf, instruktør, scenografi, studenter og kolleger innen ulike fagområder. Verkmester har budsjettansvar for drift og vedlikehold av verkstedet.

Det er ønskelig at søker til stillingen har fagbrev, evt. høyere kunst/designfaglig utdanning. Dokumenterbar realkompetanse kan erstatte kravet om utdanning. Det vil bli lagt stor vekt på erfaring fra liknende arbeid.

Stillingen lønnes etter statens regulativ kode 1120 mester o lønnstrinn 42-46...»

Nedenfor gis en oversikt over Xs og Ys utdanning og arbeidserfaring. Ombudet har kun gjengitt arbeidserfaring som fremstår som relevant for stillingen.

Oversikt over Xs utdanning og arbeidserfaring:

X har følgende utdanning:

- 2006-2008 Master i visuelle kunsthøgskole v/institutt for metall (KHiO)
- 2003-2006 Bachelor visuelle kunsthøgskole v/institutt for metall (KHiO)
- 2002-2003 Årsenhet i Kunst og Håndverk v/institutt for forming og formgivning (HiT)
- 1993-1994 Grunnkurs tegning/form/farge fra Sørumsand videregående skole.
- 1989-1992 to-årig grunnkurs i elektrofag med allmennfag, påbygningsår fysikk og matte fra Skedsmo videregående skole.

Arbeidserfaring:

- 2010 – vikariat 100 % som smed ved KiO seksjon for Teknisk produksjon
- 2010 – sommerdrift av O
- 2009 – vikariat 50 % som smed ved KiO seksjon for Teknisk produksjon
- 2005-2009 deltidsmedarbeider/vaktmester Nomaden AS Oslo.
- 2005 sommerjobb ved sølvsmia Norsk Folkemuseum Oslo

Utstillinger og prosjekter:

- 2005 til 2011 – 20 ulike utstillinger og prosjekter innen utsmykning og diverse.

Oversikt over Ys utdanning og arbeidserfaring

Utdanning:

- 1996 University of arts, Glasgow, Skottland
- 1992-1996 Kunsthistorie Universitet Poitiers Frankrike
- 1990 – 1992 Språk og litteratur ved Universitetet Poitiers Frankrike, og maling og skulptur ved Poitiers kunsthøgskole (Beaux-art) Frankrike.

Arbeidserfaring:

- 1997 -2011 ca. 15 års erfaring som dekorleder, scenic artist, dekoratør, rekvisitmaker på mange kjente spillefilmer.
-

Utstillinger:

- 2007-2010 fire utstillinger, tre i Oslo og en i Paris.

Partenes syn på saken

Norsk Tjenestemannslag:

Norsk Tjenestemannslag (NTL) representerer deres medlem X. Det hevdes at X avlønnes i strid med likestillingsloven § 5 jf. § 3, når hun avlønnes 42 900 kroner lavere enn sin mannlige kollega Y.

NTL påpeker at X og Y er ansatt i samme stillingskode 1120 – Mester, og hevder at de utfører arbeid av lik verdi.

I utlysningsteksten er det ikke noe som tilsier at det er større krav til malermester enn til rustmester (smed). Begge stillingene krever spisskompetanse, dette gjelder i noe større grad stillingen som rustmester. Tig-sveising og aluminiumsveising er kunnskap som er attraktivt på jobbmarkedet. At det kun var fire søkere til stillingen som rustmester, mens det var 29 søkere til stillingen som malermester viser at det er vanskeligere å rekruttere rustmester enn malermester.

Når det gjelder markedsverdi, påpekes det at ved teatrene i Norge lønnes malermester og rustmester likt med gjennomsnittlig grunnlønn på ca. 400 – 412 000 kroner før tillegg. Generelt er holdningen at det er vanskeligere å få tak i en kvalifisert rustmester enn en malermester.

Rustmester og malermester utfører sammenlignbare oppgaver. Begge samarbeider tett med scenograf og instruktør for å utforme scenografien. Det er ikke slik at malermester må foreta andre estetiske vurderinger enn en rustmester.

NTL mener det er urimelig å si at malermester har mer ansvar for kunstnerisk uttrykk. Moderne scenografi bruker i mindre grad tradisjonelle illusjonsteknikker, men er mer avhengig av å bygge ut elementer som i tillegg til å være en del av et estetisk og kunstnerisk uttrykk også må tilfredsstille kravet til sikkerhet på scenen. Xs mastergrad sammen med erfaring gjør henne ekstra kvalifisert til jobben. NTL mener kravene til henne er større enn kravene som stilles til malermester.

De har begge ansvar for drift av verksted og produksjon av scenografi for scenekunst. I tillegg har de begge innkjøp- og budsjettansvar. Stillingenes kompetansekrav er mesterbrev innen relevant fagområde, samt krav om erfaring i arbeidsledelse.

NTL mener at Xs og Ys utdanning og arbeidserfaringen ikke er så forskjellig at det kan begrunne en så stor lønnsforskjell. NTL har ført 2.3.4 forhandlinger for X, men kravet har ikke ført frem.

Zs påstand om at det har vært en 2.3.8 forhandling medfører ikke riktighet. Det var X og NTL i fellesskap som protesterte på at stillingen skulle lønnes i lønnstrinn 42 før kontraktinngåelsen. NTL påpekte at en slik avlønning mest sannsynlig var i strid med likelønnsbestemmelsen i likestillingsloven § 5. Etter mye diskusjon fikk de opp lønnen til lønnstrinn 46. X følte at hun

Side 6 av 14

måtte skrive under kontrakten for ikke å miste muligheten for tilsettelse. NTL fremmet deretter et 2.3.4 krav med bakgrunn i brudd på likestillingsloven. Kravet ble avvist av arbeidsgiver begrunnet med at malermesters kunnskap om patinering er verdt ni lønnstrinn mer enn spisskompetanse innenfor sveising. NTL mener en slik vurdering ikke er riktig, og hevder således at ulik avlønning må begrunnes i kjønn.

NTL har innhentet en uttalelse A som er første-amanuensis ved Z Teater. A underviser innen regi og skuespillerfag. A har samarbeidet med X i fire år. Hun er blitt en viktig samarbeidspartner når det gjelder utforming av scenerommet. A mener at X og Y jobber likebyrdig på hvert sitt felt i skolens kunstneriske eksponering. X kommer inn som kunstnerisk skolert og som et fagmenneske innen smedkunsten. Hun er verdt lik lønn som Y.

Z:

Z bestrider at avlønnen av X er i strid med likestillingsloven § 5 jf. § 3.

Z hevder at stillingene som malermester og rustmester er av ulik verdi. Z

opplyser at stillingene har lik organisatorisk plassering, i samme seksjon, men stillingene er på ulike verksteder. Y jobber på malersalen, mens X jobber som rustmester på metallverkstedet

Kompetansekravet til stillingen som malermester ligger på et høyere nivå enn stillingen som rustmester. De grove verkstedene ved KiO/sceneteknisk avdeling (smie, snekkerverksted og malersal) har ulike roller i fremstillingen av det ferdige scenografiske uttrykk.

Malersalen, der Y jobber, er det verkstedet som gir scenografien det endelige artistiske og kunstneriske uttrykk, hvor kravet til estetisk og kunstnerisk uttrykk er størst jf. utlysningsteksten, hvor det kreves at man behersker ulike maler teknikker, patinering og formgivning i ulike plastiske materialer. Stillingen var tidligere plassert i lønnstrinn 53, men ved forhandlinger ved kontraktinngåelse ble stillingen plassert i lønnstrinn 55.

Kunstnerisk uttrykk har derimot ikke blitt vektlagt i like stor grad for stillingen som rustmester. Dette til tross for at det søkes etter personer med høyere kunstnerisk utdanning. Dette fremkommer også i utlysningsteksten. Stillingen består av planlegging og sveising av

konstruksjoner i aluminium og stål. Stillingen vil også inneholde noen formgivende oppgaver. Stillingen var tidligere plassert i lønnstrinn 42, men ved forhandlinger ble lønnstrinnet satt til 46.

Stillingen som malermester er utlyst med et høyere lønnsspenn enn stillingen som rustmester. Dette er godkjent av NTL på alle stillinger. NTL har referert til P teater når det gjelder avlønning av malermester og rustmester. Det bemerkes at Z ikke er et teater, men en utdanningsinstitusjon. Det er en vesentlig forskjell på tilsetting ved et teater der man har en scenograf og flere malere som har ansvar for det endelige kunstneriske og artistiske uttrykket. På Z ligger en stor del av dette ansvaret på malermester da de ikke har en scenograf. Seksjonssjef for Teknisk Produksjon mener det ikke er riktig å si at det er vanskeligere å få tak i en kvalifisert rustmester til Z enn en malermester. Stillingen som rustmester er mer en teknisk/konstruksjonsmessig stilling sammenlignet med malermester.

Det vises til at NTL har innhentet kommentarer fra A som er første-amanuensis ved Z. Det påpekes at vedkommende hvert år har en 4-6 ukers prosjekt med høyskolen, og hans uttalelse er derfor ikke representativ for hennes stilling som rustmester i det daglige.

Kompetansekravet er ikke fraveket ved tilsetting. Det er til sammen fire personer som er ansatt som mestre ved Z, og deres lønnplassering viser at det ikke er vesentlig forskjell mellom kjønnene.

- Y tilsatt 2. januar 2012 i lønnstrinn 55
- X tilsatt 1. februar 2012 i lønnstrinn 43. X søkte om 2.3.8 etter HTA og fikk fastsatt lønnstrinn 46 fra og med ansettelsesdato.
- Mannlig ansatt C tilsatt 1. august 2012 i lønnstrinn 46
- Mannlig ansatt D tilsatt 1. september 2012 i lønnstrinn 46

Z mener lønnplasseringen til de fire mesterne synliggjør at ulik avlønning ikke kan begrunnes i kjønn.

Når det gjelder markedshensyn, viser Z til at stillingen som malermester retter seg mot en liten yrkesgruppe med erfaring fra teater, film eller fjernsyn. Stillingen som rustmester retter seg imidlertid mot en større yrkesgruppe med mange høyt kvalifiserte søkere.

Da Y ble ansatt, sto de ovenfor valget mellom søkere med relevant yrkesutdanning (malere) med liten eller ingen relevant yrkeserfaring, og en søker med relevant kunstnerisk utdanning på høyskolenivå med 15 års erfaring fra film, teater og fjernsyn. Med de lønnsmidlene som ble frigjort i forbindelse med tidligere malermesters avgang, så de en mulighet til å forhandle lønn med kandidaten som ble innstilt som nr. 1. Alternativene var søkere med relevant yrkesutdanning, men liten eller ingen arbeidserfaring, hvor opplæring måtte påregnes. Stillingen var tidligere plassert i lønnstrinn 53, og etter forhandlinger med Y ble lønnstrinnet satt til 55.

Det er vesentlige forskjeller i Ys og Xs arbeidserfaring som gir grunn til ulik avlønning. Y har 15 års erfaring som dekorleder og dekoratør i en rekke spillefilmer, mens X har ca. seks års erfaring som smed med diverse utsmykninger og utstillinger.

Z er enig i at det er et bemerkelsesverdig sprik mellom Y lønns plassering sammenlignet med gjennomsnittlig lønnsnivå på stillingen som mester. Differansen skyldes imidlertid ikke kjønn. Differansen er lik mellom Y og to andre menn som ble tilsatt i mesterstillinger i samme tidsrom.

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

Likestillingsloven § 3 forbyr direkte og indirekte forskjellsbehandling av kvinner og menn. 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. Med lik lønn menes at lønnen fastsettes på samme måte for kvinner og menn uten hensyn til kjønn. Dette innebærer ikke at alle som utfører arbeid av lik verdi skal ha samme kronebeløp utbetalt. Lovens krav er at lønnen fastsettes etter kjønnsnøytrale normer og prinsipper. Likestillingsloven er altså ikke til hinder for forskjeller i lønn som skyldes ulikheter i ansiennitet, jobbutførelse, utdanning, erfaring eller lignende, så lenge kvinner og menn vurderes på samme måte etter disse kriteriene.

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 arbeidsgiver sannsynliggjør at det likevel ikke har skjedd diskriminering, jf. likestillingsloven § 16. En påstand om diskriminering er ikke nok til at ombudet kan konkludere med at det er "grunn til å tro" at diskriminering er skjedd. Påstanden må støttes av andre opplysninger eller sakens omstendigheter for øvrig.

Ombudets vurdering

Ombudet skal ta stilling til om avlønningen av X er i strid med likestillingsloven § 5 jf. § 3.

Det er lønnsforskjellen på tidspunktet for ombudets uttalelse som legges til grunn ved vurderingen etter likestillingsloven § 5, jf. Borgarting lagmannsretts avgjørelse LB -2008- 16163 som senere er fulgt opp i Likestillings- og diskrimineringsnemndas vedtak 44/2010.

Lønnsforskjellen på uttalestidspunktet er 42 900 kroner per år i brutto inntekt.

Det er enighet om at X og Y arbeider i samme virksomhet. Det er også klart at de ikke gjør samme arbeid, men det er uenighet om de gjør arbeid av lik verdi.

Spørsmål om arbeid av lik verdi?

Første spørsmålet ombudet må ta stilling til er om X og Y utfører arbeid av lik verdi. Z mener stillingen som mestermaler er av høyere verdi enn stillingen som rustmester. Hvorvidt arbeidet er av lik verdi avgjøres på bakgrunn av 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, jf. likestillingsloven § 5 tredje ledd.

Ombudet vil først sammenligne kompetansen som er nødvendig for å utføre arbeidet som rustmester, sett opp mot hvilken kompetanse som er nødvendig i stillingen som malermester.

I Arbeidsvurderingsutvalgets innstilling (NOU 1997: 10) legges det til grunn at vurderingen skal gjøres ut fra hvilke kompetansekrav som fastsettes dersom stillingen lyses ut. Det betyr at den aktuelle stillingsinnehaverens kompetanse ikke er avgjørende i vurderingen av om stillingene har lik verdi. Det er de objektive kjennetegnene ved stillingen som inngår i verdivurderingen.

Utgangspunktet for vurderingen er stillingenes utlysningstekst og stillingsbeskrivelse.

Det formelle kompetansekravet er likt i begge stillingsutlysningene. I begge utlysningstekstene står det at det er ønskelig at søker har relevant fagbrev, eventuelt høyere kunst/designfaglig utdanning. Dokumenterbar realkompetanse kan erstatte kravet om høyere utdanning. I begge stillingene vil det også bli lagt stor vekt på erfaring fra liknende arbeid.

Stillingene er organisatorisk likt plassert, da begge stillingene har sceneteknisk leder i seksjonen Teknisk produksjon og IT som sin direkte overordnede. Begge stillingene er også primært tilknyttet avdelingene opera, dans og teater.

At stillingene har lik organisasjonsmessige plassering og har like krav til formell kompetanse kan trekke i retning av at stillingene er av lik verdi.

Z hevder at oppgavene i stillingen som maler/dekorleder er av høyere verdi enn stillingen som rustmester fordi malermesteren jobber i det verkstedet som gir scenografien det endelige artistiske og kunstneriske uttrykk, og hvor kravet til estetisk og kunstnerisk uttrykk er størst. Høgskolen viser til at dette gjenspeiles i utlysningsteksten, hvor det kreves at man må beherske ulike maleteknikker, patinering og formgivning i ulike plastiske materialer.

Til stillingen som rustmester kreves det at søker må ha gode kunnskaper om sveising av Mig/Mag og Tig for både aluminium og stål, samt grunnleggende kunnskaper i bruk av dreiebenk, fres samt montering av anlegg for luft og vann i forbindelse med sceniske løsninger.

Det er vanskelig for ombudet å ta stilling til om oppgaver knyttet til kunstnerisk uttrykk innebærer større anstrengelse og/eller høyere krav til kompetanse og således er av høyere verdi enn oppgaver tilknyttet sveising mv.

NTL har lagt ved uttalelser fra A som er førsteamanuensis ved Z Teater hvor han underviser i regi og skuespillerfag. A har uttalt at X utfører likeverdige oppgaver som Y og at de bør lønnes likt. Z er imidlertid uenig i dette. Ombudet mener disse uttalelsene er av begrenset verdi, da uttalelsene hovedsakelig dreier seg om Xs arbeidsutførelse og ikke direkte om arbeidsoppgavene. Hvorvidt X faktisk utfører en like god jobb faller utenfor vurderingen av om arbeidene er av lik verdi. Det må også vektlegges at Z er prinsipielt uenig i A sin vurdering.

Budsjettoppfølgingsansvar og personalansvar vil ofte veie tungt i verdivurderingen av arbeidet. I dette tilfelle innebærer begge stillingene noe delegert budsjettansvar, samt arbeidslederansvar for medarbeidere etter avtale med overordnet. Ingen av stillingene medfører personalansvar. Ingen av stillingene skiller seg derfor ut når det gjelder graden av ansvar.

Det faktum at stillingen som malermester er ulyst med et høyere lønsspenn, kan sies å underbygge at stillingen som malermesteren er av høyere verdi enn stillingen som rustmester. Z har også vist til at de har fire ansatte verksmestere, hvorav tre av stillingene ligger i samme lønsspenn, mens stillingen som malermester ligger høyere. Dette trekker i retning av at stillingen som malermester er av høyere verdi.

På den andre siden kan det være ulike grunner for at man lyser ut en stilling i et høyere lønns spenn, som for eksempel markedshensyn. Dette argumentet kan derfor ikke ha avgjørende betydning.

Etter en helhetsvurdering er ombudet under noe tvil kommet til at stillingene er av lik verdi.

Bevisbyrden går dermed over på Z som må sannsynliggjøre at lønnsforskjellen er begrunnet i kjønnsnøytrale kriterier.

Z har blant annet vist til at stillingen som malermester har en høyere markedsverdi, fordi det er vanskeligere å rekruttere personer til stillingen. Det er også opplyst at Y forhandlet seg til den lønnen han fikk. NTL har vist til at X forhandlet seg til en høyere lønn ved ansettelse, men at det fortsatt er stor lønnsforskjell. I Likestillings- og diskrimineringsnemndas vedtak i sak 38/2010 legges det til grunn at det å få uttelling ved å stille lønnskrav ved tilsetning/rekruttering er et kjønnsnøytralt virkemiddel. Hvor pågående man er i lønnsforhandlingene vil ofte være svært ulikt, og forhandlinger kan gi ulike resultater, uten at det er begrunnet i kjønn.

Det er videre vist til at det er ansatt fire verksmestere ved Z, hvorav tre er menn og X er eneste kvinne. X er plassert lønnsmessig likt som de to andre mannlige verksmestere. X har ikke anført at hun ikke kan sammenligne seg med de andre mannlige verksmestere. Dette trekker ytterligere i retning av at ulik lønn ikke kan begrunnes i kjønn.

Lengre arbeidserfaring kan også gi saklig grunn for ulik avlønning. Det er dokumentert at Y har nesten ti års lenger arbeidserfaring enn X. Det fremstår også for ombudet som om arbeidsgiver anser Ys arbeidserfaring som svært relevant for stillingen.

Ombudet mener etter dette at det ikke er holdepunkter for at lønnsforskjellen mellom X og Y skyldes kjønn. Ombudet finner på denne bakgrunn at KiO har sannsynliggjort at avlønningen av X og Y ikke er i strid med likestillingsloven § 5.

Konklusjon

Kunsthøgskolen i Oslo handler ikke i strid med likestillingsloven § 5 jf. § 3 når X lønnes lavere enn Y.

Oslo, 02.05.2013

Sunniva Ørstavik

likestillings- og diskrimineringsombud