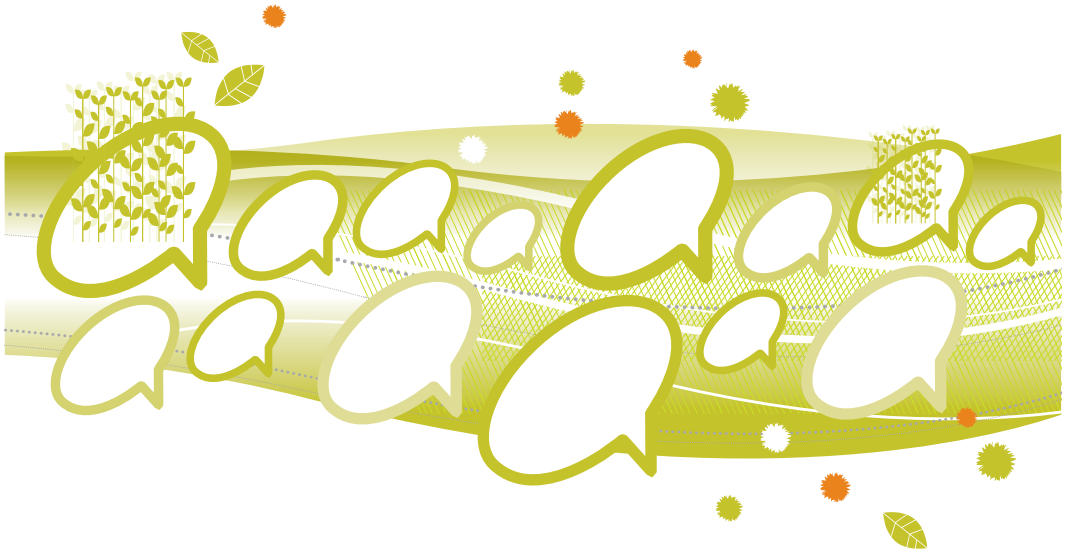




LIKELØNN



LIKELØNN PÅ ALVOR – NÅ!

De siste fem årene har statistikken for funksjonærer i privat næringsliv vist at kvinner fortsatt kun har 85 % av lønnen til menn i likeverdige stillinger.

Alle arbeidsgivere har ansvar for å arbeide aktivt, målrettet og planmessig for å fremme likestilling og hindre diskriminering i sin virksomhet. At kvinner i 2009 fortsatt har et etterslep lønsmessig på 15 %, vitner om at arbeidsgiver ikke er sitt ansvar bevisst. Vi kaller dette diskriminering.

Negotia er svært bekymret for arbeidsgivernes holdning til likelønn og etterlyser klare handlingsplaner for å utjevne lønnsforskjellene på kort sikt. Kvinnene kan ikke lenger finne seg i at de verdsettes lavere enn sine mannlige kolleger.

Dersom partene i tariffoppgjøret 2010 går inn for et solidaritetsalternativ, hvor alle som forhandler i privat sektor forholder seg til den økonomiske situasjon i sin virksomhet, kan likelønnsaken behandles for seg. Det forutsetter at arbeidsgiver gir garantier for å avsette midler til å rette opp lønnsforskjeller i egen virksomhet.

- Resolusjon fra Negotias landsmøte november 2009

LIKELØNN

– NÅR DU VIL RETTE OPP
SKJEVHETENE

Innhold:

Fakta	5
Fakta om kvinners og menns lønn.....	5
Likelønn blant Negotias medlemmer.....	5
Lov og avtaleverk	6
Likestillingsloven	6
Redegjøringsplikten	7
Tariffavtalen	7
Overenskomsten	8
Likelønnsstrategi lokalt.....	9
Kartlegging	9
Likelønnsprinsippet	10
Lønnsforskjeller innenfor samme stillingskategori.....	10
Ulike stillingskategorier av lik verdi	10
Ankeinstanser	13
Hva hvis vi ikke får gjennomslag på bedriften?	13
Ombudets uttalelser	13
Likestillings- og diskrimineringsnemnda.....	14
Husk.....	14

1. FAKTA

Fakta om kvinners og menns lønn¹

Når vi tar hensyn til arbeidstid og beregner lønn per årsverk eller timelønn, tjente kvinner i gjennomsnitt om lag 15 prosent mindre enn menn i 2008. Lønnsgapet er større i privat sektor enn i offentlig sektor. I privat sektor utgjør kvinners lønn 84 prosent av menns lønn og i offentlig sektor 88 prosent av menns lønn. Blant ledere er det også lønnsforskjeller. I bedrifter med over 250 ansatte tjener kvinnelige toppledere 79 prosent av hva menn tjener.

Samtidig som vi ser at kvinners posisjon i arbeidslivet nærmer seg menns er det få tegn til at kvinners og menns lønninger nærmer seg hverandre. Omtrent like mange kvinner som menn har høyere utdanning og er i lønnet arbeid. Den viktigste forklaringen til at lønnsgapet ikke blir mindre er at vi har et svært kjønnsdelt arbeidsmarked og at det fortsatt finnes typiske kvinne- og mannsdominerte yrker.

Lavere lønn i arbeidslivet er en medvirkende årsak til lavere pensjoner for kvinner. Kvinner utgjør nesten 60 prosent av alle alders- og uførepensjonistene. Kvinners pensjon utgjør 74 prosent av menns pensjoner. Ni av ti minstepensjonister er kvinner og av alle pensjonister utgjør kvinnelige minstepensjonister omlag 22 prosent og mannlige minstepensjonister noe over 3 prosent.

Likelønn blant Negotias medlemmer

Siden Negotia organiserer funksjonærer i privat sektor, hvor lønnsforskjellen er størst, har våre tillitsvalgte et spesielt ansvar for å tette dette lønnsgapet.

I tillegg har vi tariffavtaler med lokal lønnsdannelse uten kjønnsnøytrale lønnstabeller. Dette har medvirket til at våre medlemmer har høyere *lønnsvekst og lønnsnivå* sammenlignet med de som er omfattet av en sentral lønnsdannelse. Samtidig har dette også medført en ekstra utfordring når det gjelder likelønn.

I kraft av sitt verv har de tillitsvalgte tilgang til informasjon om lønns- og arbeidsvilkårene ved bedriften. Dette gjør det mulig å få en konkret oversikt over avlønningen, og samtidig et grundig innblikk i likestillingstilstanden lokalt. Da vil de tillitsvalgte ha anledning til å kunne avdekke og rette opp eventuelle skjevheter og brudd på likestillingsloven og tariffavtalen.

Negotias mål er å arbeide for at lønnsfordelingen skal skje etter rettfærdige prinsipper slik at likelønn oppnås. Negotia oppfordrer

¹ Kilde: Barne-, likestillings- og inkluderingsdepartementets nettsider

klubbene lokalt til å benytte seg av avtaleverket for å rette opp i uønskede skjevheter. Vi håper at denne brosjyren skal være til hjelp i likelønnsarbeidet.

2. LOV OG AVTALEVERK

Likestillingsloven

Forbudet mot forskjellsbehandling av kvinner og menn finner vi i Lov om likestilling mellom kjønnene (likestillingsloven). I § 5 finner vi kravet om *likelønn*:

Likestillingslovens § 5 (*Lik lønn for arbeid av lik verdi*)

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.

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 tariff-avtaler.

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.

Det fremgår av likestillingslovens § 5 at lønnen skal fastsettes på samme måte for kvinner og menn uten hensyn til kjønn. Med *lønn* mener likestillingsloven ordinær lønn, samt alle andre tillegg eller fordeler i penger eller andre goder som ytes av arbeidsgiver.

Loven omhandler ikke bare likt arbeid, men også arbeid av *lik verdi*. Det gir oss en mulighet til å sammenligne arbeid selv om det ikke er innen samme stillingskategori, og til en viss grad også arbeid på tvers av yrkesgrupper.

Det er arbeidsgiver som har bevisbyrden dersom kvinner og menn behandles ulikt med hensyn til lønn. Hvis vi påstår slik forskjellsbehandling, er det arbeidsgivers *plikt* å bevise at lønnsforskjellen ikke skyldes kjønn.

Likestillings- og diskrimineringsombudet (LDO) og Likestillings- og diskrimineringsnemnda er satt til å håndheve lov-bestemmelsen. De kan pålegge arbeidsgiver å rette opp lovstridig avlønning. Enhver arbeidstaker kan fremme sak for LDO og få den behandlet i klagenemnda.

Redegjøringsplikten

Det er i likestillingslovens § 1a at vi finner hjemmelen for at arbeidsgiver plikter å arbeide målrettet for likestilling:

§ 1a. (Plikt til å arbeide for likestilling)

Offentlige myndigheter skal arbeide aktivt, målrettet og planmessig for likestilling mellom kjønnene på alle samfunnsområder.

Arbeidsgiver skal arbeide aktivt, målrettet og planmessig for likestilling mellom kjønnene innenfor sin virksomhet. Arbeidslivets organisasjoner har tilsvarende aktivitetsplikt innenfor sitt virkefelt.

Virksomheter som i lov er pålagt å utarbeide årsberetning, skal i årsberetningen redegjøre for den faktiske tilstanden når det gjelder likestilling i virksomheten. Det skal også redegjøres for tiltak som er iverksatt og tiltak som planlegges iverksatt for å fremme likestilling og for å forhindre forskjellsbehandling i strid med denne loven.

Offentlige myndigheter og offentlige virksomheter som ikke er pliktige til å utarbeide årsberetning, skal gi tilsvarende redegjørelse i årsbudsjettet.

Ved håndhevingen av tredje og fjerde ledd gjelder reglene i diskrimineringsombudsloven.

Alle regnskapspliktige virksomheter skal redegjøre for den faktiske tilstanden når det gjelder likestilling og for eventuelle planlagte og iverksatte tiltak. Dette betyr at arbeidsgiver må redegjøre for *kjønnslikestillingstilstanden* i bedriften. Denne redegjørelsen skal gjenspeile virksomhetens aktiviteter og formålet er å avdekke utilsiktede og uønskede forskjeller mellom kvinner og menn. Redegjørelsen skal gis i virksomhetens årsberetning eller årsbudsjett.

Aktivt betyr at en skal iverksette konkrete tiltak

Målrettet betyr at en skal definere målet for arbeidet og hvem som er ansvarlig

Planmessig betyr at en skal utarbeide og følge en bevisst strategi

Tariffavtalen

Hovedavtalene inneholder en rammeavtale om likestilling mellom menn og kvinner i arbeidslivet. Denne avtalen forutsetter at det inngås en lokal avtale på bedriften om arbeid for likestilling, herunder likelønn. En av de tillitsvalgte kan dessuten velges som likestillingstillitsvalgt, jfr.

Hovedavtalen YS/NHO – Del C *Tilleggsavtale II* om likestillingsarbeid, og Hovedavtalen YS/HSH – *Tilleggsavtale VIII, Rammeavtale om likestilling mellom kvinner og menn i arbeidslivet.*

Utdrag fra Hovedavtalen YS/NHO tilleggsavtale II, Rammeavtale om likestilling mellom kvinner og menn i arbeidslivet:

2. Organiseringen av arbeidet lokalt

Partene lokalt har et felles ansvar for gjennomføring av likestilling og skal spesielt legge vekt på tiltak for

- at kvinner og menn tildeles kvalifiserte oppgaver på lik linje
- at kvinner og menn gis like muligheter for avansement i virksomheten
- rekruttering av kvinner til lederstillinger på alle nivå
- bedre fordeling og organisering av arbeidstid slik at det fremmer likestilling

En kartlegging og analyse av likestillingstilstanden i bedriften, herunder lønn spesifisert for kvinner og menn, må gjennomføres som et første skritt i dette arbeidet, og danne utgangspunktet for formulering av visjon, målsetting og handlingsplaner med tiltak.

Kartlegging og analyse må skje i samsvar med personopplysningsloven.

Det er av betydning å se sammenhengen mellom arbeidsliv og familieliv, og at foreldrepermisjonen fordeles bedre mellom foreldrene.

Overenskomsten

De fleste overenskomstene inneholder krav om at arbeidsgiver må vurdere lønnen også til dem som er fraværende på grunn av svangerskaps- / adopsjonspermisjon. I Funksjonæravtalen Negotia/NHO er det § 6.1.1 og i Funksjonæravtalen Negotia/HSH er det § 15.4 som er de aktuelle hjemlene.

Funksjonæravtalen Negotia/NHO § 6.1.1, første avsnitt:
Bedriften skal en gang pr. år vurdere de individuelle lønningene for alle medlemmer av forbundet, herunder medarbeidere som er fraværende pga. svangerskaps-/adopsjonspermisjon. Eventuelle reguleringer foretas etter en saklig vurdering av de krav som settes til stillingen og vedkommendes jobbutførelse.

Funksjonæravtalen Negotia/NHO § 6.1.1, femte avsnitt:
Lønnsdifferensieringen mellom funksjonærene i bedriften skal foretas så rettfærdig som mulig basert på skjønnsmessig eller systematisk stillings- og ytelsesvurdering. Differensieringen må kunne begrunnes i kriteriene for stillings- og ytelsesvurdering og må ikke favorisere det ene kjønn.

Disse rettighetene utgjør et viktig bidrag for å rette opp skjevheter, da det er et faktum at særlig kvinner i omsorgspermisjon blir hengende etter lønnsmessig i forhold til sine kolleger. Denne bestemmelsen bør tillitsvalgte være spesielt oppmerksom på.

Vi oppfordrer de tillitsvalgte til å stille egne lønnskrav for medlemmene i denne type permisjon. Ved vurderingen av individuelle tillegg, vil det være innsatsen i den perioden som vedkommende har vært tilstede i løpet av året, som må legges til grunn. Kravet vil måtte justeres i forhold til resultatet av lønnsforhandlingene, det vil si hvor mye som er avtalt og skulle gå til generell og til individuell fordeling. Hovedpoenget blir å sørge for at den som er i svangerskapspermisjon ikke taper lønnsmessig.

3. LIKELØNNSSTRATEGI LOKALT

Kartlegging

For å danne seg et bilde av likestillingsvilkårene i bedriften er det smart å starte med å kartlegge fordelingen av kjønn, lønn og stillinger. Som nevnt ovenfor kan det vises til både redegjørelsesplikten i likestillingsloven og hovedavtalens rammeavtaler om likestilling, som hjemmel overfor arbeidsgiver. Når det gjelder hva redegjørelsen bør inneholde, så er det hensiktsmessig å vise til hva LDO selv sier den skal inneholde:

- Kjønnsfordelingen av ansatte i virksomheten, i avdelinger og på ulike nivåer
- Gjennomsnittslønn for kvinner og menn
- Lønn i kvinnedominerte stillingskategorier kontra mannsdominerte
- Kjønnsfordeling blant de høyest og lavest lønnede
- Kjønnsfordelingen av nyansatte og av interne forfremmelser, eventuelt i ulike stillingskategorier
- Fordeling av heltid, deltid, ubekvem arbeidstid og overtidsbruk
- Videreutdanning og kompetanseheving
- Bruk av velferdspermisjon og omsorgspermisjoner
- Sykefravær
- Virksomhetens likestillingsaktiviteter

Hovedavtalenes rammeavtaler påpeker at partene lokalt har et felles ansvar for gjennomføring av likestilling og at det spesielt skal legges vekt på tiltak for:

- *At kvinner og menn tildeles kvalifiserte oppgaver på lik linje*
- *At kvinner og menn gis like muligheter for avansement i virksomheten*
- *Rekruttering av kvinner til lederstillinger på alle nivå*
- *Bedre fordeling og organisering av arbeidstid slik at det fremmer likestilling*

Vår oppgave er å sjekke om kartleggingen viser at ett kjønn kommer uheldig ut. Vi må være oppmerksomme på hvorvidt det rekrutteres

skjevt innenfor nivåer/avdelinger i bedriften, og om kravene som stilles innenfor de forskjellige stillingene er kjønnsdiskriminerende.

Hvor mange av lederne er kvinner/menn? Er alle representert innenfor ulike avdelinger og stillingsnivåer? Sentralt i arbeidet med likestilling blir det å kartlegge lønnsforskjellene på bedriften. Hva utgjør kvinnelønnen i prosent innen de enkelte stillingskategorier?

Hvilke tiltak som settes i gang, er avhengig av hva som har fremkommet av kartleggingen. For noen vil det være riktig å arbeide med lønn, for andre er mangel på kvinner i ledelsen et problem. Andre områder hvor likestilling kan være relevant er rekruttering, utvikling og opplæring, karriereutvikling, lønn, muligheter for å kombinere arbeid og familieliv.

4. LIKELØNSPRINSIPPET

Likelønnsprinsippet innebærer at arbeidstakere i samme virksomhet skal lønnes likt for samme arbeid eller for arbeid av lik verdi, uavhengig av sitt kjønn. Det må gjøres en konkret sammenligning av stillinger for å avgjøre om arbeidet er av lik verdi. Prinsippet er lovfestet i likestillingslovens § 5 (se side 6).

Som sagt så er lønn mer enn bare grunnlønn. Likestillingslovens definisjon av lønn, inkluderer ordinær lønn, samt alle andre tillegg eller fordeler i penger eller andre goder som ytes av arbeidsgiver. Det vil derfor være i strid med likestillingsloven dersom det gjøres forskjell på kvinner og menn i personalordninger lokalt, for eksempel ved at bare kvinner får full lønn under permisjon.

Lønnsforskjeller innenfor samme stillingskategori

Det kan være forskjellig avlønning av kvinner og menn innenfor samme stillingskategori. Undersøk om likt arbeid lønnes likt. Når arbeidsoppgavene er like, så vil man være nødt til å se om det finnes andre forklaringer på hvorfor lønnen er forskjellig. For eksempel: personlige prestasjoner, ansiennitet, utdanning, erfaring eller markedsforhold. Oppdages det lønnsforskjeller som ikke kan dokumenteres å ha sin forklaring i annet enn kjønn, må bedriften rette opp dette.

Ulike stillingskategorier av lik verdi

Likelønnskommisjonen slår fast at det er en systematisk sammenheng mellom kvinneandelen og lønnsnivået i et yrke. Mannsdominerte yrker er høyere verdsatt. Dette anses å være en av de større hindringene for å få likelønn på plass.

Vær derfor oppmerksom på lønnsnivået i kvinnedominerte stillings-

kategorier kontra mannsdominerte stillingskategorier. For eksempel kan det være at økonomimedarbeiderne i bedriften stort sett er kvinner, og at selgerne er menn. Dersom disse lønnes forskjellig uten at det kan forklares på grunn av kjønnsnøytrale forhold, så vil det være lurt å foreta en arbeidsvurdering av de aktuelle stillingene.

Det må ikke være overvekt at ett kjønn i en stillingskategori for at man skal kunne hevde diskriminering. Det kan foreligge diskriminering på grunn av kjønn på tvers av stillingskategorier. For eksempel kan Kari som arbeider i en kjønnsblandet økonomiavdeling ha *arbeid av lik* verdi som Per i markedsavdelingen. Det som ikke vil falle inn under likestillingslovens § 5 er lønnsforskjeller mellom ansatte av samme kjønn. Dermed kan for eksempel ikke Kari hevde å være diskriminert lønsmessig i forhold til Inger etter likestillingsloven.

En arbeidsvurdering gjør man for å sjekke om det er arbeid av lik verdi. For å kunne gjøre dette, må det foretas en vurdering av de kriteriene som kreves for stillingen. Målet er at det gjennomføres en *objektiv* vurdering av innholdet og vanskelighetsgraden i arbeidet som utføres.

Likestillingslovens § 5 og Likestillings- og diskrimineringsnemnda legger vekt på fire hovedmomenter i vurderingen av hvorvidt to eller flere stillingskategorier utgjør arbeid av lik verdi:

Kompetanse - Erfaring og/eller utdanningskrav som følger stillingen

Anstrengelse - Belastningsgrad, hvor tungt arbeidet er

Ansvar - Ansvar som påhviler den ansatte i stillingen. Personalansvar, budsjettansvar, prosjektansvar, faglig ansvar m.m.

Arbeidsforhold - De fysiske og psykiske forholdene, risiko for skader og slitasje

Kompetanse. Kompetansen kan tilegnes både gjennom teoretisk utdanning, praktisk opplæring og arbeidserfaring. Den skal relateres direkte til innholdet og de krav som er knyttet til stillingen. Det vil si at den kompetansen som måles ikke er den enkeltes utdanning og arbeidserfaring, men den kompetansen som kreves dersom stillingen lyses ut. Kompetanse kan omfatte både fysiske og teoretiske ferdigheter, og ferdigheter i kommunikasjon og sosiale relasjoner.

Anstrengelse. Belastningsgrad, hvor tungt arbeidet er. Krav til både fysisk og psykisk anstrengelse som er nødvendig for å utføre arbeidet. Det vil si at en måler de krav som blant annet stilles til fysisk

anstrengelse, krav til konsentrasjon og følelsesmessig anstrengelse. Det vil også være relevant i hvilken grad anstrengelsen varer hele arbeidstiden og hvor omfattende den er.

Ansvar. Ansvar kan omfatte ansvar for økonomiske/materielle ressurser, personalansvar og arbeidsledelse, ansvar for informasjon, ansvar for mennesker, ansvar for planlegging og organisering. En stilling med stort ansvar blir vanligvis rangert høyere enn en stilling med mindre ansvar. Det er viktig å sikre at systemet måler ansvar på en kjønnsnøytral måte, slik at forskjellig typer ansvar vurderes likt. Det kan være vanskelig å sammenligne ulike typer ansvar. Ofte blir det i praksis brukt som moment hvilket nivå i hierarkiet stillingen ligger, og hvor mange personer en har ansvar for.

Arbeidsforhold. Et arbeid kan være både psykisk og fysisk belastende og denne faktoren måler arbeidsforhold som påvirker de ansatte som en direkte følge av oppgaver og ansvar i arbeidet. Hvordan belastningen oppleves kan være individuelt, men det er belastninger slik de er innebygd i stillingen som er av betydning. En vil måtte vurdere ubekvemme arbeidsforhold, eller særlig gunstige arbeidsforhold under denne faktoren. Forhold som skitt, støy, temperatur og arbeidstid vil for eksempel være momenter som omfatter arbeidsforhold. I hvilken grad arbeidet medfører risiko for ulykker eller skader, vil også kunne være relevant for hvordan en karakteriserer arbeidsforholdene.

Husk at kriteriene som stilles skal være relevante for stillingen. Det vil si at en lønnsforskjell ikke kan begrunnes med irrelevante evner eller utdanning som ikke har noen betydning for det arbeidet som utføres. Det er en helhetsvurdering som skal gjøres, og det er derfor den totale summen av likhetene og ulikhetene som blir avgjørende. Det er dermed ikke nødvendigvis slik at arbeidet er av ulik verdi, selv om den ene stillingen krever lengre og annerledes utdanning enn den andre.

En arbeidsvurdering bør i prinsippet dekke alle grupper av ansatte i en virksomhet, også ansatte i forskjellige fagforeninger og uorganiserte. Sammenligningen kan skje på tvers av fag- og tariffgrenser. Det er ikke noe i veien for å sammenligne arbeidet til en økonomimedarbeider med en innkjøper eller produksjonsarbeider.

Dersom stillingene har lik verdi, *må* arbeidsgiver dokumentere at det ikke er kjønn som er årsak til eventuelle lønnsforskjeller. Personlige prestasjoner, ansiennitet, utdanning, erfaring eller markedsforhold kan være grunner til å gi ulik lønn selv om arbeidet har samme verdi.

5. ANKEINNSTANSER

Hva hvis vi ikke får gjennomslag på bedriften?

Hvis bedriften ikke overholder tariffavtalen, så kan en uenighetsprotokoll fra de lokale parter sendes inn til Negotia for normal tvistebehandling. En slik tvist vil da mest sannsynlig handle om en uenighet om tolkningen av en paragraf, og vil dermed være en rettstvist. En rettstvist om forståelsen av en tariffavtale vil kunne ende i arbeidsretten. Dersom man verken blir enige i organisasjonsmessig behandling mellom Negotia sentralt og arbeidsgiverforening, eller i neste ledd mellom hovedorganisasjonene, kan saken avgjøres i arbeidsretten.

Overholdes ikke likestillingsloven vil LDO ha anledning til å gå inn og vurdere om eventuell ulik avlønning er i strid med likestillingsloven. Det kreves ikke at den aktuelle mann og kvinne har samme utdanning og praksis før ombudet kan gå inn å foreta sammenligninger, men de må kunne vurderes som likeverdige.

LDO har krav på alle opplysninger i saken, og arbeidsgiver plikter å gi dette. Til opplysning vil alle partene i en sak få se det motparten kommer med av opplysninger og dokumentasjon i saken, og kan uttale seg om dette.

Påvises forskjellsbehandling mellom en mannlig og kvinnelig arbeidstaker, må arbeidsgiver sannsynliggjøre at denne forskjellen ikke skyldes kjønn.

Dersom den som blir diskriminert ønsker det, kan fagforeningen klage inn saken til ombudet på vegne av vedkommende. Da må det foreligge fullmakt fra den som føler seg diskriminert. I slike tilfeller har ledelsen, ifølge arbeidsmiljøloven § 2-5, ikke lov til å gjengjelde. Det vil si at å melde fra om diskriminering eller trakassering ikke skal få negative konsekvenser.

LDO kan i tillegg kontrollere om virksomhetenes likestillingsredegjørelser oppfyller kravene i lovverket

Ombudets uttalelser

Når LDO har fått nok informasjon om saken, gir den en uttalelse om hvorvidt det har skjedd brudd på likestillingsloven eller ikke. Kommer ombudet frem til at det er skjedd brudd på loven, plikter den ansvarlige å rette seg etter ombudets uttalelse. LDOs uttalelser er derimot ikke rettslig bindende slik en dom er. Selv om ombudet ikke kan pålegge en part å rette seg etter ombudets uttalelser, velger de fleste likevel å rette seg etter den.

Ombudet kan ikke selv ilegge noen sanksjon som følge av brudd på loven dersom den ansvarlige velger å ikke forholde seg til uttalelsen. Saken kan da ankes videre til Likestillings- og diskrimineringsnemnda.

Likestillings- og diskrimineringsnemnda

Likestillings- og diskrimineringsnemnda har kompetanse og myndighet til å fatte juridisk bindende vedtak og kan ilegge sanksjonene retting, stansing og tvangsmulkt, eller andre tiltak for å sikre at diskriminering, trakassering, instruks eller gjengjeldelse opphører. Nemnda kan sette en frist for oppfyllelse av pålegget. Nemnda kan treffe vedtak om tvangsmulkt for å sikre gjennomføring av pålegg, dersom fristen for å etterkomme pålegget er overskredet.

Hvis LDOs uttalelse opprettholdes av nemnda, vil nemnda kunne gi pålegg om at for eksempel arbeidsgiver må høyne lønnen til vedkommende eller endre en diskriminerende praksis. Nemnda kan i noen tilfeller ilegge en part tvangsmulkt, dersom den ansvarlige ikke innretter seg etter nemndas vedtak.

Husk:

- Sjekk at medlemmene som er ute i omsorgspermisjon er med i den årlige lønnsvurderingen.
- Lag egne krav til lønnsforhandlingene for å rette opp i skjevhetene dersom det er urimelige lønnsforskjeller mellom menn og kvinner i bedriften. Still krav om at dette holdes utenfor rammen i lønnsoppgjøret.
- Det kan kreves oppretting av skjevheter på grunn av kjønn utenom lønnsforhandlingene.
- Gjennomfør en arbeidsvurdering av de ulike stillingskategoriene på arbeidsplassen.
- Arbeidsvurdering skal inneholde: kompetanse, anstrengelse, ansvar og arbeidsforhold.
- Bruk kjønnsnøytrale faktorer i arbeidsvurderingen
- Vær oppmerksom på at tillegg som utbetales i tillegg til ordinær lønn, og andre frynsegoder, ikke er forbeholdt ett kjønn.
- Vær oppmerksom på hvem som får tilgang til etter- og videreutdanning, samt sammenhengen med stillingsopprykk. Ta initiativ til å inngå en avtale om kompetansutvikling.

- Undersøk om kulturen på arbeidsplassen er inkluderende for begge kjønn både hva gjelder taletid i møter, hvem sine argumenter som vektlegges og lignende. Har for eksempel alle deltakerne i møtet lik tilgang på informasjon i forkant av møtet?

Lykke til med likelønnsarbeidet!

April 2010

**Negotia
Postboks 9187 Grønland
0134 Oslo
Servicetelefon: 815 58 100
Sentralbord: 21 01 36 00
www.negotia.no**

