





ERFARINGER FRA LIGELØNSSAGER

– EN INTERVIEWUNDERSØGELSE
AF KLAGERENS PERSPEKTIV

ERFARINGER FRA LIGELØNSSAGER
– EN INTERVIEWUNDERSØGELSE AF KLAGERENS PERSPEKTIV

Ligebehandlingsafdelingen, Institut for Menneskerettigheder

Forfattere: Kenn Warming og Kirsten Precht

Bidragyder: Lisbeth Garly Andersen

Ansvarlig: Ligebehandlingschef Susanne Nour Magnusson

Følgegruppe: Susanne Fischer, Ligebehandlingsnævnet; Carsten Holm, Moderniseringsstyrelsen; Helle Holt, SFI – Det Nationale Forskningscenter for Velfærd; Jens Kristiansen, Københavns Universitet; Ane Kristine Lorentzen/Maria Rasmussen, Landsorganisationen i Danmark

ISBN: 978-87-91836-97-8

EAN: 9788791836978

Layout: Hedda Bank

Forsidefoto: Colourbox

Tryk: Handy-Print

Oplag: 500

© 2014 Institut for Menneskerettigheder
Danmarks Nationale Menneskerettighedsinstitution

Wilders Plads 8K
1403 København K
Telefon 3269 8888
www.menneskeret.dk

Institut for Menneskerettigheders publikationer kan frit citeres med tydelig angivelse af kilden

Vi tilstræber, at vores udgivelser bliver så tilgængelige som muligt. Vi bruger fx store typer, korte linjer, få orddelinger, løs bagkant og stærke kontraster. Vi arbejder på at få flere tilgængelige pdf'er og letlæste resumeer. Læs mere om tilgængelighed på www.menneskeret.dk

INDHOLD

FORORD	7
RESUME	8
SUMMARY	14
DEL I: INDLEDNING	21
KAPITEL 1: INTRODUKTION	22
Omfattende regulering	23
Et begrænset antal sager	24
Europæisk undersøgelse om håndhævelse	25
Mandat som ligebehandlingsorgan	25
Læsevejledning	26
Rapportens indhold	27
KAPITEL 2: HVOR BEHANDLES LIGELØNSSAGER?	28
Det fagretlige system	28
Ligebehandlingsnævnet	33
Domstolene	36

DEL II: PRAKSISERFARINGER	41
KAPITEL 3: VIDEN OM LØNFORSKELLE	42
Gennemsigtighed	42
Kendskab til lønforskelle	47
Sammenlignelige arbejdsopgaver og præstationer	53
Reaktioner på lønforskel	55
Kendskab til ligelønsloven	58
Opsamling	60
KAPITEL 4: FORBEREDELSE AF SAG	62
Overvejelser og bekymringer	62
Råd, bistand og støtte	69
Klagerens egen indsats	77
Opsamling	81
KAPITEL 5: GENNEMFØRELSE AF SAG	82
De første forhandlinger på virksomheden	82
De mundtlige forhandlinger under sagen	84
"Jeg skal altså være kollega blandt dem i morgen"	88
"På bekostning af nogle ting"	89
Skriftlig behandling ved Ligebehandlingsnævnet	91
Reaktion på afgørelse	94
Opsamling	100

KAPITEL 6: EFTERSPIL	102
Samme arbejdsplads efter afgørelsen?	102
Økonomisk erstatning eller principper?	105
"Hende med ligelønssagen"	106
Når det bliver hverdag igen	108
Professionel opfølgning	110
Sagsafledte forandringer	111
Vurdering af sagen	113
Opsamling	116
DEL III: ANBEFALINGER	119
KAPITEL 7: ANBEFALINGER	120
Udvidet information om ligelønsloven	120
Åbenhed om løn på arbejdspladsen	121
Repressalier og jobtryghed	123
Rådgivning og sagsbehandling	124
Behov for yderligere viden	126
APPENDIKS 1: METODE	130
APPENDIKS 2: RAMMER FOR HÅNDHÆVELSE	135
APPENDIKS 3: INTERNATIONAL VIDEN	150
REFERENCER	156
SLUTNOTER	161

FORORD

Det er vigtigt, at den enkelte kender og kan anvende sine rettigheder. Det gælder også retten til lige løn.

Institut for Menneskerettigheder har i denne rapport sat fokus på klageres erfaringer med at anvende ligelønslovens beskyttelse i praksis. Vi undersøger, hvordan personer, som mener, de er blevet lønmæssigt diskrimineret, har oplevet at føre en ligelønssag.

Undersøgelsen viser, at klagerne oplever en række problemer i forhold til at rejse sager om ligeløn. Det er svært at tale åbent med deres kollegaer om lønforhold. Det er svært at forstå virksomhedens lønsystem. Der er risiko for repressalier. Det er ikke altid muligt at få den nødvendige rådgivning.

En vej frem er at gøre det nemmere, mere almindeligt og mere trygt at beskæftige sig med lige løn på arbejdspladsen. Det skal være lettere at forstå ligelønsloven. Det skal være lettere at forstå virksomhedens lønpolitik. Det skal være i orden at få lønoplysninger og finde ud af, om man har en sag – og at få den løst. Og endelig skal vi sikre os, at frygt for repressalier fra arbejdsgiveren ikke medfører, at sager ikke bliver rejst, eller at rejste sager forringer klagerens ansættelsesforhold.

Vi håber, at rapporten og dens anbefalinger vil sætte fokus på lige løn og bidrage til at styrke mulighederne for at bruge ligelønsloven i praksis.

Louise Holck
Vicedirektør

Susanne Nour Magnusson
Ligebehandlingschef

RESUME

Retten til lige løn er en grundlæggende rettighed, som er beskyttet i internationale og danske regler.

I Danmark får mænd generelt set mere i løn end kvinder. Lønforskellen er gennemsnitlig 4-7 %, når der er taget højde for fx uddannelse, erhvervs erfaring, sektor, branche og arbejdsfunktion. Umiddelbart kunne man forvente, at lønforskellene ville betyde, at der blev rejst mange sager. Det ser det ikke ud til. Ligebehandlingsnævnet og det forudgående Ligestillingsnævn har fra 2000 til 2014 afgjort 31 sager om lige løn, og et mindre antal domme er afgjort ved domstolene. Desuden er der et lille antal kendelser fra faglige voldgiftsretter samt et ukendt antal faglige forlig.

Kvalitativ analyse af erfaringer fra dem, der har klaget

For at få en bedre forståelse for, hvad der hæmmer og fremmer sager om lige løn, har Institut for Menneskerettigheder interviewet en række personer, som har klaget og ført en sag om lige løn. Vi har interviewet 18 personer, som har været hovedpersoner i samlet 14 sager om ligeløn, samt 10 lønmodtagerrepræsentanter, der har rådgivet, støttet og repræsenteret klagerne i forbindelse med disse sager. Vi har arbejdet ud fra fire overordnede spørgsmål, som har fokus på forskellige faser af sagsforløbet: 1) Hvordan får klagerne kendskab til lønforskellene? 2) Hvilke overvejelser gør klagerne sig, inden de beslutter sig for at føre sagen, og hvad er deres rolle i forbindelse med forberedelse af sagerne? 3) Hvordan oplever klagerne den konkrete

gennemførelse af sagerne? 4) Har sagerne et efterspil for klagerne og deres fortsatte ansættelser på arbejdspladserne?

Tabu at tale om løn og svært at få fakta

En forudsætning for, at medarbejdere bliver opmærksomme på lønforskelle, er, at de kender hinandens lønninger. Klagerne i denne undersøgelse oplever, at lønningerne og/eller lønpolitikkerne på de pågældende arbejdspladser er hemmelige, uigennemskuelige og svære at forstå. Løn er et tabubelagt emne, som de hverken taler med deres kollegaer eller med ledelsen om. De har samtidig haft svært ved at få adgang til og forstå lønstatistikker samt -politikker.

Klagerne får kendskab til lønforskelle via nære kollegaer eller tillidsrepræsentanter; gennem særlig adgang til arbejdspladsens lønpolitik samt kollegaernes løn- og ansættelsesforhold; når deres ansættelsesforhold er blevet ændret, eller hvis de er blevet forbigået ved lønforhandling på grund af barselsorlov.

Klagerne er vrede og føler sig krænkede, fordi de ser lønforskellen som udtryk for manglende anerkendelse og retfærdighed. De fortæller, at den primære årsag til at anlægge sag er, at de ikke vil acceptere at blive diskrimineret, og at de ønsker at værne om principper. Den økonomiske side af sagen betragter de som sekundær. Flere har imidlertid følt sig dårligt informeret om, hvilken støtte de kan få til at rejse en sag om ligeløn.

Frygt for repressalier

Langt de fleste af klagerne har nøje overvejet de mulige negative konsekvenser af at anlægge sag om lige løn mod deres arbejdsgiver. De finder det grænseoverskridende at beskyldes deres arbejdsgiver for at

diskriminere, og de frygter, at det vil afføde repressalier og være hæmmende for deres karriere. Lønmodtagerrepræsentanterne oplever også, at klagernes frygt for at blive dårligt behandlet er en stor barriere. Derfor ønsker de vished for, at medarbejderne er helt sikre på, at de ønsker at anlægge sag.

Faglige organisationer støtter, tillidsfolk er tilbageholdende

De råd og den støtte, som klagerne modtager fra de faglige organisationer i forbindelse med opstart af sagen, bliver overordnet oplevet som positiv. Tillidsrepræsentanternes engagement og støtte er derimod varierende, og nogle holder sig tilbage for at bevare en god relation til arbejdsgiveren.

Svært at tackle konflikt med chef under og efter sag

Klagerne beskriver ubehag samt følelse af krænkelser og magtesløshed under gennemførelsen af sagen. De oplever, at deres arbejdsmæssige præstationer bliver nedgjort, og arbejdsgiverne sår tvivl om deres personlige integritet. Derfor er flere klager frustrerede over at skulle arbejde sammen med deres chefer efterfølgende. Mens enkelte klager formår at håndtere samarbejdet ved en stiltiende enighed om ikke at lade retssagen indvirke på deres arbejdsmæssige relation, så oplever andre irritation fra chefens side samt forringede arbejdsforhold og social sanktionering.

Langvarige sagsforløb er belastende

Flere klager oplever sagsforløbene som langvarige og fortæller, at de har haft svært ved at balancere familieforpligtelser, fuldtidsarbejde og sagsantæg på en og samme tid. Blandt andet derfor føler de en høj grad af forløsning, når de modtager dommen eller afgørelsen, og sagen er afsluttet. En del af klagerne mener, at sagen har været spild af tid. Som udgangspunkt ønsker klager ikke at få prøvet deres sag i en anden instans.

Savner dialog med Ligebehandlingsnævn

Et par klager finder det problematisk, at de ikke har haft mulighed for at sikre sig, at Ligebehandlingsnævnet har forstået sagens oplysninger og

problemstillinger, og de efterlyser derfor et afklarende møde om sagen, inden den går i gang. Lønmodtagerrepræsentanter fremhæver, at der kan være behov for bedre faglig støtte til medarbejdere, som ønsker at klage til nævnet, og når de skal udfylde den påkrævede formular.

Krævende at blive på arbejdspladsen – især efter individuel sag

Omkring halvdelen af klagerne har fået nyt arbejde på interviewtidspunktet. Det skyldes blandt andet en dårlig relation til arbejdsgiveren, forringede arbejdsforhold og oplevelsen af at blive krænket under retssagen. De klagere, som ikke oplever en forringelse af forholdene, har typisk været involveret i gruppesager, eller de har ført sag af formel karakter, der ikke vedrører dem selv.

Flere klagere har svært ved at genoprette forholdet til ledelsen og ønsker derfor hjælp, så de igen kan få et velfungerende arbejdsliv, hvor de trives og ikke frygter repressalier. Lønmodtagerrepræsentanterne ser også, at det er hæmmende for en medarbejders karriere at anlægge sag mod sin arbejdsgiver.

Afgørelser kan føre til bedre forhold

Nogle har oplevet forbedringer som følge af sagen i form af efterfølgende coachingforløb eller ændret lønpolitik på arbejdspladsen som følge af sagen.

Klagerne i gruppesagerne konstaterer, at samtaler om lige løn er blevet mere udbredte på arbejdspladsen, og at de har deltaget i et kursusforløb, hvor de lærte deres lønsedler at kende.

Vigtigt at føre sagerne, men individuelle sager er belastende

Klagernes vurderinger af det samlede sagsforløb er forskellige: Gruppesager er mindre belastende for den enkelte end individuelle sager. Nogle klagere mener, at resultatet ikke står mål med de personlige omkostninger, de har haft, mens andre klagere er tilfredse med at have ført sagen, fordi de mener, at reel lige løn ikke kan opnås, hvis sagerne ikke bliver afprøvet ved

domstolene, voldgiftsretten eller i Ligebehandlingsnævnet. Stort set alle klagerere i de individuelle sager fortæller dog, at de personlige omkostninger ved at føre en sag om lige løn har været betydelige. Man kan ikke konkludere, at alle klagerere, som vinder en sag om ligeløn, oplever sagsforløbet som positivt.

ANBEFALINGER

Formålet med undersøgelsen er at få en bedre forståelse af sagsforløbet i sager om lige løn set fra klagerens perspektiv til brug for alle aktører, der arbejder med området. Institut for Menneskerettigheder peger i den forbindelse på følgende forslag til forbedringer.

Instituttet anbefaler, at Beskæftigelsesministeriet udarbejder en vejledning om ligelønsloven. Der skal desuden udarbejdes lettilgængeligt og brugerorienteret oplysningsmateriale om lige løn til mænd og kvinder. Der er specifikt behov for vejledning til brug for lønforhandlinger og afgørelsesorganer om kønsneutral jobvurdering, som forklarer, hvad lovens bestemmelse om "arbejde af samme værdi" dækker over.

Instituttet foreslår, at ligelønsloven ændres, så arbejdsgiveren får en ny pligt til at orientere medarbejderne om reglerne om lige løn, herunder om retten til at drøfte løn (§ 2 a) samt om beskyttelsen mod repressalier (§ 3). Dette skal ske, når den kønsopdelte statistik introduceres én gang årligt på arbejdspladsen, sådan som det er foreslået i lovforslaget L 155 (§ 5 a, stk. 4).

Det skal være nemmere og mindre belastende for medarbejdere at afklare, om de har et konkret ligelønsproblem. Derfor anbefaler instituttet, at Beskæftigelsesministeriet i samarbejde med arbejdsmarkedets parter udarbejder en spørgsmål- og svarformular og stiller den til rådighed for

medarbejder og arbejdsgiver, når medarbejderen skal indhente fakta om mulig ulige aflønning.

Mange klager frygter repressalier, hvis de vil føre en sag. Det ville derfor være et fremskridt, hvis lønmodtager- og arbejdsgiverorganisationer samt Ligebehandlingsnævnets sekretariat tidligt i forløbet kunne give både klager og arbejdsgivere et lettilgængeligt infomateriale om reglerne om forbud mod repressalier.

For at styrke klagerens jobtryghed, når sagen er afsluttet, foreslår instituttet, at der bliver givet tilbud om en "efter-forhandling" eller mediation, hvis en af parterne ønsker det, så parterne får hjælp til at genoprette deres relation.

Det er afgørende, at lønmodtagerorganisationer sikrer, at de faglige sagsbehandlere og tillidsrepræsentanter er kompetente til at rådgive og støtte i sager om lige løn.

I forhold til Ligebehandlingsnævnet anbefaler instituttet, at nævnet overvejer sagsbehandlingen i forhold til følgende erfaringer fra klager: a) behov for at få sikkerhed for, at hun/han har givet alle nødvendige oplysninger til nævnet, b) usikkerhed med hensyn til, om nævnet har forstået de relevante facetter af sagen, og c) behov for at forstå, hvordan nævnet tilrettelægger sin skriftlige sagsbehandling i forhold til vurdering af indkomne oplysninger.

Denne undersøgelse har afdækket lønmodtageres oplevelse af at føre ligelønssager. Der kan også være brug for at få afdækket arbejdsgiverens erfaringer fra ligelønssager. Ligeledes kan der være brug for at beskrive god praksis for gennemskuelse i lønfastsættelsen.

SUMMARY

The right to equal pay is a fundamental right protected by international and Danish law.

In Denmark, men's wages are generally higher wages than women's wages. The pay gap averages 4-7 %, after taking into account factors such as education, work experience, sector, industry and job function. One might expect that these differences in pay would cause the filing of many equal pay claims. However, this does not seem to be the case. Between 2000 and 2014, the Board of Equal Treatment, formerly the Board of Equal Opportunity, has heard 31 cases about equal pay and a smaller number of judgments have been decided by the courts. Moreover, there are a small number of decisions issued by the industrial arbitration tribunals and an unknown number of settlements made under collective bargaining.

Qualitative analysis of the experiences of those who have submitted complaints

To obtain a better understanding of the factors that inhibit and promote bringing equal pay claims to the complaints mechanisms, the Danish Institute for Human Rights interviewed a number of people who have filed complaints and instituted legal proceedings for equal pay. We interviewed 18 persons who have been complainants in a total of 14 equal pay cases and 10 employee representatives who had advised, supported and represented the complainants in these cases. We based the study on four main questions that focus on different stages in the complaint process: 1) How do complainants become aware of differences in pay? 2) What issues do the complainants themselves consider before they decide to pursue their complaint, and what is their role in the preparation of cases? 3) How do complainants experience

the actual course of their case? 4) What impact does the cases have on the complainants and on their continued employment in the workplace?

Taboo on discussing wages and difficult to obtain the facts

A prerequisite for employees becoming aware of a difference in pay is that they know each other's salaries. The complainants in this study stated that information on wages and/or wage policy in their jobs was kept secret, difficult to discover and difficult to understand. Salary is a taboo subject; they do not discuss it with their colleagues or with the management. At the same time, they have also found it difficult to gain access to and understand wage statistics and policies.

The complainants gained knowledge of the wage gap through fellow co-workers or union representatives, through special access to the workplace's wage policy and to colleagues' salary and employment conditions, and finally when their employment conditions have changed or if they had been passed over for wage negotiations due to maternity leave.

The complainants express anger and feel offended because they view the wage gap as an expression of lack of recognition and justice. They state that their primary reason for filing a complaint is that they refuse to accept being discriminated against and that they want to uphold principles. They consider the financial aspects of the case to be secondary. Several informants, however, felt poorly informed about what kind of support they could obtain when bringing a case on equal pay to the complaint mechanisms.

Fear of victimisation

The vast majority of the complainants have carefully considered the potential negative consequences of filing a complaint for wage discrimination against their employer. They find it emotionally difficult to accuse their employer of discrimination, and they fear that it will trigger victimisation and damage their career. Similarly, the employee representatives state that the complainants' fear of being mistreated is a major obstacle to bringing a complaint before

the court. Therefore, the employee representatives seek assurance from the complainants that they are entirely certain about wanting to file a complaint.

Trade unions support, but shop stewards are cautious

The advice and support that the complainants receive from the unions in connection with initiating the complaint is generally viewed as positive. The involvement and support of union representatives, however, varies, and some proceed cautiously in order to maintain a good relationship with their employer.

Difficulty handling conflict with the boss during and after the case
The complainants describe unpleasantness and sense of violation and powerlessness in pursuing their cases. They feel that their work performance is belittled and that employers cast doubt on their personal integrity. Therefore, several complainants express frustration with having to work with their bosses subsequent to the case being settled. While individual complainants were able to manage the cooperation by a tacit agreement not to let the trial affect their professional relationship, others experience irritation on the part of their boss and worsening of their working conditions and social sanctions.

Lengthy cases are a burden

Several complainants experience their case as a lengthy process and report that they have had difficulty balancing family responsibilities, full-time work and legal action all at the same time. Partly for this reason, they felt a high degree of satisfaction when they received the judgment or decision and the case was finally settled. Some of the complainants state that the case has been a waste of time. Basically, the complainants do not express a desire to appeal their case to a court of second instance.

Lack of dialogue with the Board of Equal Treatment

A few complainants express concern that they have not been able to ensure that the Board of Equal Treatment had understood the information and

problems in the case, and they therefore ask for a clarification meeting about their case before the consideration of the case. The employee representatives emphasize that there may be a need for enhanced professional support to employees who wish to file a complaint with the Board, and when they complete the required form.

Demanding to be at work – especially after an individual case

About half of the complainants had obtained a new job at time of the interview. This is partly due to a poor relationship with the employer, worsening of working conditions and the feeling of having been violated during the trial. The complainants who did not experience a deterioration of their circumstances have typically been involved in the group cases, or they have filed complaints of a more formal nature that did not affect them personally.

Several complainants have had difficulty restoring their relationship with the management and therefore seek help so that they can regain a well-functioning work life where they thrive and do not fear reprisals. The employee representatives also view legal action against one's employer as an obstacle to the employee's career.

Decisions can lead to better relationships

Some informants have experienced improvements as a result of the case, in the form of subsequent coaching sessions or revised wage policy in the workplace.

The complainants in the group cases noted that discussions about equal pay are becoming more common in the workplace, and that they participated in a course where they learned to better understand the information on their pay checks.

Important to bring the cases to trial, but individual cases are burdensome
The complainants' assessments of the overall case proceedings are varied:

Group cases are less burdensome to the complainants than the individual cases. Some complainants believe that the result is not commensurate with the personal costs they have endured, while other complainants are satisfied at having brought the case to court because they believe that genuine equal pay cannot be achieved if the cases are not tried in court, arbitration tribunal or the Board of Equal Treatment. Virtually all complainants in the individual cases, however, stated that the personal costs of pursuing their equal pay complaint have been significant. One cannot conclude that complainants who win their equal pay case have experienced the proceedings as positive.

RECOMMENDATIONS

The purpose of the study has been to gain a better understanding of the proceedings in cases involving equal pay as seen from the complainant's perspective, for use by all actors working in this domain. The Danish Institute for Human Rights can cite the following suggestions for improvement.

The Institute recommends that the Ministry of Employment formulates a guideline explaining the Equal Pay Act. Easily accessible and user-oriented information materials should also be drafted concerning issues of equal pay for men and women. There is a specific need for guidelines to assist in collective bargaining and complaint mechanisms regarding gender-neutral job evaluation so as to clarify what is covered in the law's provisions on "work of equal value".

The Institute proposes that the Equal Pay Act be amended so that the employer will have a new obligation to inform employees of the regulations covering equal pay, including the right to discuss wages (§ 2 a) and the protection against victimisation (§ 3). This is to be done when the sex-disaggregated statistics are introduced annually in the workplace, as has been proposed in the Bill L155 (§ 5 a (4)).

It should be easier and less stressful for employees to decide whether they have a specific equal pay issue. Therefore, the Institute recommends that

the Ministry of Employment, in cooperation with the social partners on the labour market, prepare a question-and-answer form and make it available to the employee and employer when the employee needs to obtain information about possible unequal remuneration.

Many complainants fear victimisation if they want to file a complaint. It would be a step forward if the employee and employer organisations as well as the secretariat of the Equal Treatment Board, at an early stage, could provide both complainants and employers with easily accessible information materials about the rules prohibiting victimisation.

In order to enhance the complainant's job security when the case has been decided, the Institute suggests that an offer of "post-negotiation" or mediation be made if one of the parties so desires, so that the parties can be helped to restore their relationship.

It is essential that the trade unions ensure that professional social caseworkers and union representatives are competent to give advice and support in equal pay cases.

In relation to the Board of Equal Treatment, the Institute recommends that the Board considers administrative procedures in light of the following experience from the complainants: a) the need to be assured that he/she has provided all necessary information to the Board, b) uncertainty as to whether the Board has understood the relevant aspects of the case, and c) the need to understand how the Board organises its written case processing procedures in relation to the assessment of the information received.

This study has analysed employees' experiences of pursuing equal pay cases. There may also be a need to analyse the employer's experiences in equal pay cases. Similarly, there may be a need to describe best practices for transparency in wage setting procedures.

DEL I

INDLEDNING

KAPITEL 1

INTRODUKTION

Denne undersøgelse handler om, hvordan det opleves at føre en sag om lige løn. Ønsket er at få større forståelse for sagsforløbet set fra klagerens perspektiv og herved et indblik i, hvordan det opleves at være den person, som mener, at hun/han er blevet lønmæssigt forskelsbehandlet. Formålet med undersøgelsen er at belyse de oplevelser, som klagerne i 14 sager om lige løn har haft undervejs i deres sagsforløb: Hvordan vurderes muligheder for at håndhæve reglerne om lige løn af sagens hovedperson? Hvordan har sagsforløbet fungeret for klageren, hvilke overvejelser har det givet anledning til, og hvilken støtte har klageren fået? Der inddrages endvidere information og erfaringer fra professionelle aktører, som deltager i sagsbehandling af sager om lige løn. Dette perspektiv fra klageren ønsker vi at se i lyset af de rettigheder, der kan udledes af retten til retfærdig rettergang og adgang til en effektiv domstolsprøvelse i sager om diskrimination. Sikring af individers mulighed for at kende og anvende deres rettigheder er grundlæggende i menneskeretten.

I tilrettelæggelsen af undersøgelsen har vi foretaget nogle valg. Med det valgte fokus på gennemførte sager får vi ikke viden om de muligvis mange lønproblematikker, som ikke blev til en sag. En sådan undersøgelse, som er mere omfattende end en undersøgelse af gennemførte sager, har ligget uden for vores aktuelle muligheder. Valget af klagerens perspektiv som det primære betyder endvidere, at vi ikke undersøger, hvordan det opleves for en arbejdsgiver at være part i en sag om lige løn. Årsagen er først og fremmest,

at undersøgelsen handler om regler om lønmodtagerbeskyttelse. Det skal tilføjes, at klagerens perspektiv ikke udelukker, at undersøgelsen kan inspirere til forslag, som kan forbedre arbejdsgiverens situation i sagsforløbet.

OMFATTENDE REGULERING

Lønforskelle mellem mænd og kvinder er det tydeligste symptom på, at der endnu ikke er ligestilling på arbejdsmarkedet. De seneste undersøgelser af lønforskelle mellem kvinder og mænd fra SFI – Det Nationale Forskningscenter for Velfærd viser, at bruttolønforskellen på hele arbejdsmarkedet er på 13-17 %, afhængig af lønbegreb (Larsen & Houlberg, 2013). Den korrigerede lønforskel, det vil sige lønforskellen, efter at der er taget højde for fx uddannelse, erhvervs erfaring, sektor, branche og arbejdsfunktion, er på 4-7 %.

Lov om lige løn til mænd og kvinder bestemmer, at der ikke må finde lønmæssig forskelsbehandling sted. Dette gælder både direkte forskelsbehandling og indirekte forskelsbehandling. Enhver arbejdsgiver skal yde kvinder og mænd lige løn, for så vidt angår alle lønelementer og lønvilkår, for samme arbejde eller for arbejde, der tillægges samme værdi. Ligelønsloven trådte i kraft i 1976. Reglerne om lige løn findes også i kollektive overenskomster, som gennemfører og eventuelt supplerer lovgivningen.

Det er et komplekst retsgrundlag, der gælder for en sag om lige løn. Regler om prøvelse af sager om lige løn i danske klagesystemer findes spredt i en række forskellige love og aftaler, først og fremmest ligelønsloven, loven om Ligebehandlingsnævnet, loven om Arbejdsretten og faglige voldgiftsretter, Norm for behandling af faglig strid, retsplejeloven, kollektive overenskomster med videre. Hertil kommer mulighederne for at inddrage internationale domstole, som dog ikke er omfattet af denne undersøgelse.

ET BEGRÆNSET ANTAL SAGER

Der er ingen officielle registreringer af retssager på ligelønsområdet.¹ Frem til år 2000 skete udviklingen af retspraksis om lige løn især i det fagretlige system gennem et betydeligt antal faglige voldgiftskendelser. Efter år 2000 er antallet af sager ført ved domstolene steget, men der er fortsat tale om et lille antal. Heraf er langt de fleste sager ført af en faglig organisation på vegne af klageren. Formentlig er antallet af sager ved Ligebehandlingsnævnet steget mest. Samtidig er fagretlige sager om lige løn nu blevet fåtallige.

For perioden 2000 til 2014 har Ligebehandlingsnævnet og det forudgående Ligestillingsnævn² truffet afgørelse i 31 sager om lige løn, som alle er offentliggjort på nævnets hjemmeside. Der er endvidere offentliggjort fire domme afgjort ved domstolene,³ og hertil skal formentligt lægges et ukendt antal ikke-offentliggjorte domme om lige løn. Endvidere er der et lille antal kendelser fra faglige voldgiftsretter, som dog skal tages med et forbehold, idet sager også afgøres ved forlig, som ikke bliver offentliggjort.⁴

I den seneste ligelønsredegørelse fra beskæftigelsesministeren og ligestillingsministeren (Beskæftigelsesministeriet, 2013) er for perioden 2010-2012 nævnt to trykte og en utrykt dom samt seks afgørelser fra Ligebehandlingsnævnet. Samtidig er det oplyst, at forbundet 3F har ført 5-10 sager om lige løn.

De nye ligelønsnævn, der blev oprettet i 2010, har endnu ikke har afgjort nogen sager.

Som nævnt dokumenterer eksisterende undersøgelser, at mænd overordnet set tjener mere end kvinder. Denne lønforskel er ikke automatisk udtryk for en overtrædelse af ligelønsprincippet. Men umiddelbart kunne man forvente, at en så veldokumenteret lønforskel – samt den store interesse, som de faglige

organisationer viser for problematikken – ville give anledning til flere sager på området, end tilfældet er.

EUROPÆISK UNDERSØGELSE OM HÅNDHÆVELSE

På europæisk niveau er der fokus på, om forbuddet mod diskrimination virker effektivt i praksis. I 2012 afsluttede EU's Agentur for Grundlæggende Rettigheder (FRA) rapporten **Access to justice in cases of discrimination in the EU**, som undersøger håndhævelsen af sager om diskrimination i otte medlemslande.⁵

Rapporten peger på en række faktorer, som har betydning for muligheden for at få prøvet en sag. De drejer sig helt overordnet om:

- **Strukturer:** Hvordan er lovgivningen udformet, hvordan er klagemekanismerne indrettet og placeret?
- **Procedurer:** Hvor let er det at anvende klageprocedurer og klageorganer, hvor effektive er de?
- **Støtte:** Hvilken adgang til juridisk rådgivning og assistance tilbydes, og hvilken anden støtte tilbydes?

Denne undersøgelse er gennemført med inspiration i FRA-rapporten.

MANDAT SOM LIGEBEHANDLINGSORGAN

Institut for Menneskerettigheder er udpeget som nationalt ligebehandlingsorgan for køn.⁶ Ifølge ligebehandlingsloven og ligestillingsloven skal instituttet fremme, evaluere, overvåge og støtte ligebehandling af kvinder og mænd. Instituttet skal herunder:

- Bistå ofre for forskelsbehandling i forbindelse med deres klager over forskelsbehandling

- Foretage uafhængige undersøgelser af forskelsbehandling
- Offentliggøre rapporter og fremsætte henstillinger om spørgsmål vedrørende forskelsbehandling.

Instituttet har i sit arbejde sat fokus på blandt andet håndhævelse af retten til lige løn og spørgsmålet om gennemsigtighed i løndannelsen (Institut for Menneskerettigheder, 2013).

LÆSEVEJLEDNING

Det overordnede formål med denne rapport er at skabe større indsigt i, hvorledes klagere oplever at være hovedpersoner i en ligelønssag. Forløbet præsenteres, så man kronologisk følger sagsgangene: Først opmærksomhed på lønforskelle, dernæst forberedelse af en sag, så gennemførelse af sag og afslutningsvis efterspil. I de enkelte kapitler kan man således dykke ned i en bestemt fase af sagen, som man ønsker at få større indblik i. Man kan også læse kapitlerne i sammenhæng og dermed blive taget med på en tur gennem de forskellige faser, som klagere i ligelønssager gennemlever.

Hvert af de fire kapitler har fokus på klagerens praksisoplevelser, men de indeholder også selvstændige afsnit, hvor vurderinger fra lønmodtagerrepræsentanter – tillidsrepræsentanter, repræsentanter fra lønmodtagerorganisationer og advokater – bliver præsenteret. Hvert af disse fire kapitler afsluttes med en kort opsamling.

Vi har i forbindelse med analyserne været opmærksomme på, at der i interviewene kan spores en tendens til, at klagere, som ikke har fået medhold i deres sagsanlæg, udtrykker sig mere negativt og radikalt end klagere, som har fået medhold.

Endelig skal det nævnes, at da 17 af de 18 klagere, som er interviewet til denne undersøgelse, er kvinder, bliver der ikke sondret mellem klagerens køn i rapporten, idet anonymisering af manden dermed vil være umulig.

RAPPORTENS INDHOLD

Forrest i rapporten findes resume på henholdsvis dansk og engelsk samt et forord.

Kapitel 1 introducerer rammerne for det problemfelt, rapporten belyser. Desuden præsenteres inspirationskilden til undersøgelsen samt Institut for Menneskerettigheders rolle som national ligebehandlingsorgan for køn.

I kapitel 2 findes en oversigt over de forskellige afgørelsessystemer, som kan anvendes i sager om lige løn.

Kapitlerne 3-6 indeholder beskrivelser af klageprocessen på baggrund af interview med klagere og lønmodtagerrepræsentanter. Her er fokus på de faktorer, som kan fremme eller vanskeliggøre sager om lige løn.

Kapitel 7 beskriver Institut for Menneskerettigheders anbefalinger.

Appendiks 1 introducerer kortfattet den samfundsvidenskabelige metode, som anvendes i undersøgelsen, og fremkomsten af de 14 sager, som indgår. Her er desuden også en kort karakteristik af sagerne.

Appendiks 2 præsenterer de internationale og danske regler, som på ligelønsområdet handler om at give effektiv adgang til domstolsprøvelse med videre.

Appendiks 3 giver en oversigt over de mest centrale internationale undersøgelser og inspirationskilder.

Bagerst i rapporten findes en liste over anvendte referencer samt slutnoter.

KAPITEL 2

HVOR BEHANDLES LIGELØNSSAGER?

De vigtigste instanser, der tager sig af ligelønssager, er faglige voldgiftsretter, Ligebehandlingsnævnet og domstolene. De sager, som er udvalgt til undersøgelsen, benytter sig af netop disse tre. Dette kapitel beskriver de tre instansers opbygning og funktion som baggrund for gennemgangen af sagerne i de følgende kapitler.

Det har således ikke været et særskilt formål at undersøge eller give en juridisk analyse af de tre systemers kompetence, procedureregler og praksis som sådan. For en detaljeret beskrivelse af afgørelsessystemerne henvises til den arbejds- og procesretlige litteratur (Kristiansen, 2008; Andersen, Nielsen & Precht, 2010).⁷

DET FAGRETLIGE SYSTEM

Det fagretlige system er et forhandlings- og afgørelsessystem, som har til formål at træffe "hurtige og mindelige løsninger".⁸ Det bruges af de overenskomstbærende organisationer – arbejdsgiverorganisationer eller virksomheder på den ene side og faglige organisationer på den anden side – til at løse faglige konflikter. Systemet består af de faglige voldgiftsretter og Arbejdsretten. Det er et væsentligt træk ved aftalesystemet, at aftaleparterne ikke kun har indgået kollektive overenskomster om løn- og arbejdsvilkår med videre (Landsorganisationen i Danmark, 2012b).⁹ De har også i detaljerede regler i overenskomsterne taget stilling til, hvordan de indbyrdes vil håndtere konflikter og uenigheder om disse aftaler.

I 2008 blev reglerne om arbejdsretlig konfliktløsning samlet i loven om Arbejdsretten og de faglige voldgiftsretter.¹⁰ De overenskomstbaserede voldgiftsregler blev lovfæstet, blandt andet for at understrege de faglige voldgiftsretters domstolslignende karakter og medvirke til at sikre, at de faglige voldgiftsretter opfylder kravene til retlige instanser, herunder Den Europæiske Menneskerettighedskonventions (EMRK) artikel 6. Lovens bestemmelser om faglig voldgift henviser endvidere til Landsorganisationen i Danmark (LO) og Dansk Arbejdsgiverforenings (DA) aftale om **Regler for behandling af faglig strid** (Normen), som lægger et minimumsniveau for kvaliteten af de fagretlige procedurer.

Beskrivelsen nedenfor tager udgangspunkt i reglerne i Normen. Sagsbehandlings- og forhandlingsreglerne i de enkelte overenskomster kan afvige, men de skal være lige så "betryggende" som reglerne i Normen.

HVEM KAN BRUGE FAGLIGE VOLDGIFTSRETTER?

Det er kun de aftalebærende parter, der kan indbringe en sag for en faglig voldgiftsret, det vil på lønmodtagersiden sige den faglige organisation og på arbejdsgiversiden en arbejdsgiverorganisation eller den enkelte virksomhed. En klager får således alene adgang til det fagretlige system gennem sit medlemskab af en faglig organisation, og klageren kan ikke selv aktivere systemet, men skal henvende sig til sin faglige organisation. Den faglige organisation kan i den forbindelse træffe beslutning om ikke at videreføre sagen, uanset om klageren ønsker sagen rejst.

HVILKE SAGER KAN BEHANDLES?

Hovedparten af de sager, der indbringes for en faglig voldgiftsret, handler om forståelse og fortolkning af kollektive overenskomster. Parterne kan også aftale at indbringe sager om lovgivning, fx ligelønsloven, for en

faglig voldgiftsret. I 2010 blev ligelønsloven indskrevet i en række store overenskomster, og der blev nedsat særlige ligelønsnævn, se nærmere herom i afsnittet **Ligelønsnævn**.

En faglig organisation kan i stedet for faglig voldgift vælge at indbringe en sag om lige løn for Ligebehandlingsnævnet for et medlem, ligesom organisationen som hovedregel også vil kunne vælge at anlægge sag om lige løn ved domstolene som mandatar for et medlem.

HVORDAN FUNGERER DET FAGRETTLIGE SYSTEM?

LO og DA anbefaler i de indledende bemærkninger til Normen blandt andet, "at uoverensstemmelser i videst muligt omfang behandles så tæt på de involverede parter som muligt, og at der i den forbindelse kan træffes hurtige og mindelige løsninger. Et hurtigt og effektivt partssystem nødvendiggør endvidere, at parterne tilstræber uden unødigt ophold at behandle og videreføre uoverensstemmelser, indtil der er fundet en løsning".¹¹

Forhandlingsfasen

En sag opstår eksempelvis ved, at en ansat henvender sig til sin tillidsrepræsentant med en klage over ulige løn. Herefter undersøger tillidsrepræsentant og eventuel fagforening sagen sammen med klageren, og tillidsrepræsentanten træffer i samråd med klageren beslutning om, hvad der skal ske.

En sag skal altid først søges løst i forhandlingsmøder på flere niveauer. Forhandlingsfasen giver parterne mulighed for hurtig uformel behandling og eventuel løsning af en sag. Samtidig er rammerne formaliseret, sådan at parterne har tydelige processuelle rettigheder.

Det første niveau er den lokale forhandling mellem virksomhedens ledelse og tillidsrepræsentanten, som både en leder og tillidsrepræsentanten kan

tage initiativ til. Forhandlingen finder sted på virksomheden, medmindre andet aftales, og den skal påbegyndes og afsluttes så hurtigt som muligt. Hvis der ikke er valgt en tillidsrepræsentant – eller tillidsrepræsentanten ønsker det – kan en repræsentant for den lokale fagforening deltage i den lokale forhandling. Mange sager løses ved den lokale forhandling.

Hvis der ikke opnås enighed ved den lokale forhandling, eller der ikke er afholdt en lokal forhandling, kan en af de organisationer, der er part i overenskomsten, bede om mægling i sagen, det vil sige et forhandlingsmøde med organisationsrepræsentanter. Mæglingsbegæringen er skriftlig og indeholder en kort beskrivelse af indholdet i sagen, sådan at parterne kan forberede sig til mæglingsmødet. Mødet skal fastlægges og afholdes inden for nærmere angivne korte frister, som dog kan fraviges ved aftale. Mæglingsmødet bør så vidt muligt afholdes på virksomheden, så de direkte implicerede parter kan tilkaldes. Der skal udarbejdes et referat, som underskrives af parterne.

Såfremt en af organisationerne ønsker det, kan sagen behandles ved endnu en forhandling, som kaldes organisationsmøde. Begæringen om organisationsmøde er skriftlig og indeholder en kort beskrivelse af sagen, og der er fastsat en vejledende kort frist for både begæring og afholdelse af mødet. I mødet deltager partsrepræsentanter og også de direkte implicerede parter, hvis det skønnes nødvendigt. Der skal også udarbejdes et underskrevet referat fra dette møde.

Videreførelse til faglig voldgift

Hvis der ikke opnås enighed i forhandlingsfasen, kan en af parterne videreføre sagen til faglig voldgift (eller eventuelt Arbejdsretten) for at få en juridisk afgørelse af det krav, der er rejst.

En faglig voldgiftsret nedsættes fra sag til sag. Den består normalt af en opmand, som udpeges af Arbejdsrettens formand ud fra en liste af personer, og af fire andre medlemmer, hvoraf to udpeges af arbejdsgiverparten, mens de to øvrige udpeges af lønmodtagerparten. Opmanden er ofte højesteretsdommer. Opmanden medvirker til at fastsætte tidspunktet for afholdelse af selve voldgiften samt fastsætte frister for fremsendelse af processkrifter. Voldgiftsmødet afholdes hos den klagende organisation, medmindre andet aftales. Der kan foretages besigtigelse i forbindelse med forhandlingen. Temaet for voldgiftsretten bliver fastlagt under det mæglings- og forhandlingsforløb, samt ved den skriftveksling, der går forud.

Selve voldgiftsbehandlingen foregår ved en mundtlig forhandling, og der er ingen krav til, hvem parterne vil lade møde for sig som procedør. Oftest er det advokater eller juridiske konsulenter fra de pågældende organisationer. Der kan afhøres vidner. Afgørelsen træffes af voldgiftsretten efter votering, hvor sagen drøftes blandt rettens medlemmer. Under voteringen, som kan være uformel, kan der opstå forligsmuligheder, som kan forelægges parterne. Ofte er de partsvalgte medlemmer af voldgiftsretten dog uenige, og det er herefter opmanden, der træffer afgørelse i sagen. Afgørelsen kan ikke indbringes for andre instanser.

Deltagelse i de enkelte faser i hele processen er forpligtende. Det er overenskomststridigt at nægte at medvirke til behandling af en uenighed ved faglig voldgift. Hvis en part fx nægter at deltage i mæglingsmøde eller at medvirke til et mæglingsmødereferat, kan nægtelsen betragtes som brud på overenskomstmæssige forpligtelser. Og hvis en uenighed ikke først er søgt løst ved forhandling, kan parterne ikke på et senere tidspunkt indbringe sagen for faglig voldgift. Disse selvstændige overenskomstbrud kan parterne håndhæve ved Arbejdsretten.

LIGELØNSNÆVN

Ligelønsnævnet mellem Centralorganisationen af industriansatte i Danmark (CO-industri) og Dansk Industri (DI) blev nedsat pr. 1. juni 2011 med det formål at behandle sager om brud på og fortolkning af overenskomstens ligelønsbestemmelser.¹² Der er endvidere nedsat ligelønsnævn på andre overenskomstområder.

Ligelønsnævnet er etableret ved kollektiv aftale i **Industriens Overenskomst** og **Industriens Funktionæroverenskomst**, som også indeholder en række bestemmelser, som gennemfører ligelønsloven i de to overenskomster. Det fremgår af aftalen, som gennemfører ligelønsloven, at de omfattede organisationer forpligter sig til at løse sager om lige løn i det fagretlige system. Det må betyde, at de pågældende organisationer samtidig har forpligtet sig til ikke at bruge Ligebehandlingsnævnet i sager omfattet af overenskomsten.

Det er hensigten, at Ligelønsnævnet skal fungere som en faglig voldgiftsret. Ligelønsnævnet har så vidt vides endnu ikke truffet afgørelser.

LIGEBEHANDLINGSNÆVNET

Ligebehandlingsnævnet erstattede 1. januar 2009 det tidligere Ligestillingsnævn, som havde fungeret fra 2000. Formålet med Ligebehandlingsnævnet er at give borgere en let og gratis adgang til at få behandlet en klage over forskelsbehandling, herunder klage over manglende lige løn. Ligebehandlingsnævnets virke er fastlagt i loven om Ligebehandlingsnævnet¹³ og Ligebehandlingsnævnets forretningsorden.

Ligebehandlingsnævnet giver mulighed for administrativ behandling af klager over kønsdiskrimination samt alle de diskriminationsgrunde, der er

nævnt i forskelsbehandlingsloven (race, hudfarve, religion eller tro, politisk anskuelse, seksuel orientering, alder, handicap eller national, social eller etnisk oprindelse).

HVEM KAN KLAGE TIL LIGEBEHANDLINGSNÆVNET?

Ifølge Ligebehandlingsnævnets hjemmeside kan alle klage til nævnet. For at nævnet kan behandle en klage kræves det, at klager er en person eller en organisation, der klager på en persons vegne, og at klageren har en konkret retlig interesse i klagen. Det vil sige, at klager tilhører den gruppe, der bliver udsat for forskelsbehandling på grund af køn, race, hudfarve, religion eller tro, politisk anskuelse, seksuel orientering, alder, handicap eller national, social eller etnisk oprindelse. Nævnet har hidtil anlagt en bred fortolkning af begrebet retlig interesse (Ligebehandlingsnævnet, 2012).

Hvis klageren er medlem af en fagforening og vil klage over fx en bestemmelse i en kollektiv overenskomst, er der en særlig procedure med henblik på at overholde den arbejdsdeling, der er mellem nævnet (og domstolene) på den ene side og det fagretlige system på den anden side.¹⁴ Der er således kun klageadgang, hvis den pågældendes faglige organisation ikke kan eller vil forfølge sagen ved at iværksætte fagretlig behandling af kravet.¹⁵

Fagorganisationer (og andre foreninger) kan klage på vegne af et medlem.

HVILKE SAGER KAN LIGEBEHANDLINGSNÆVNET BEHANDLE?

Ligebehandlingsnævnet er kompetent til at behandle klager over forskelsbehandling på grundlag af de danske kønsligestillingslove, loven om ret til orlov og dagpenge ved barsel, forskelsbehandlingsloven og den etniske ligebehandlingslov.¹⁶ For sager om lige løn drejer det sig om ligelønsloven og loven om forsikring, pension og lignende finansielle ydelser. Som nævnt ovenfor kan nævnet også behandle sager om kollektive overenskomster, som

strider mod ligestillingslovgivningen, forudsat at sagen ikke forfølges i det fagretlige system.

Ligebehandlingsnævnet kan tilkende godtgørelse og underkende afskedigelser i det omfang, det følger af de love, som nævnet er kompetent til at anvende. Nævnet kan i den forbindelse tilkende lønforskelle og godtgørelse i medfør af ligelønslovens § 2.

HVORDAN FUNGERER SAGSBEHANDLINGEN VED NÆVNET?

Klagere opfordres til at anvende og udfylde nævnets klageskema, som findes på nævnets hjemmeside.¹⁷ Hjemmesiden informerer om nævnet, om afgørelser, om lovgivningen og giver trin for trin-vejledning til klagere. Desuden tilbyder nævnets sekretariat rådgivning telefonisk og via mail.

Nævnet behandler en klagesag på skriftligt grundlag. Det betyder, at afgørelsen træffes på basis af den skriftlige klage og eventuelle bilag, som klager udarbejder, samt de skriftlige bemærkninger, som indklagede fremkommer med på baggrund af klagen.

Ligebehandlingsnævnets sekretariat forbereder nævnets behandling af en klage. Sekretariatet har kontakten til klageren og indklagede undervejs og kan oplyse parterne om lovgivningen og om udfyldelse af klageformularen. Sekretariatet indhenter de oplysninger, som er nødvendige for, at sagen kan afgøres. Sekretariatet kontakter parterne, hvis der mangler oplysninger, eller hvis klagen skal præciseres, og det kan bede parterne om at medvirke til sagens oplysning. Sekretariatet kan afvise at behandle en klage, hvis den ikke skønnes at være egnet til at blive behandlet i nævnet. Sekretariatet sender klagen i høring hos den indklagede, og normalt høres begge parter to gange under forberedelsen af sagen. Herefter forelægges udkast til afgørelse for nævnets formand og efterfølgende for nævnet, som træffer afgørelse.

Ligebehandlingsnævnet består af en landsdommer, som er formand, og to næstformænd, som er byretsdommere, samt ni juridiske medlemmer. I det enkelte nævnsmøde deltager formanden eller en næstformand og to medlemmer. Formanden kan beslutte, at der skal deltage yderligere to nævnsmedlemmer ved behandlingen af principielle sager. Medlemmerne er udpeget af beskæftigelsesministeren, og de skal have særlig viden om forholdene på arbejdsmarkedet og om ligebehandlingslovene og EU-retten.

Sagsbehandlingen er meget varieret og afhænger både af sagens kompleksitet og af, om parterne er repræsenteret af fx advokat, faglig organisation eller arbejdsgiverforening. Den forventede sagsbehandlingstid er omkring ni måneder. Alle afgørelser bliver offentliggjort på nævnets hjemmeside i anonymiseret form.

Ligebehandlingsnævnets afgørelser er endelige, forstået på den måde at de ikke kan indbringes for andre administrative myndigheder. Hver af parterne kan derimod indbringe sagen for domstolene for at få en ny prøvelse af sagens faktiske og juridiske forhold, og her kan fremlægges nye oplysninger.

Hvis en afgørelse ikke efterleves, kan klageren bede Ligebehandlingsnævnet om at indbringe sagen for domstolene. Nævnet er forpligtet til at gøre dette, og det sker i praksis ved, at sekretariatet overdrager sagen til Kammeradvokaten, der herefter fører sagen for nævnet. Hensigten med denne ordning, som giver klageren gratis retshjælp, er at sikre effektiv gennemførelse af Ligebehandlingsnævnets afgørelser.

DOMSTOLENE

De almindelige domstole behandler civile sager og straffesager. En civil sag kan fx være en sag, hvor en ansat rejser krav om lige løn mod sin arbejdsgiver i medfør af ligelønsloven.

HVEM KAN BRUGE DOMSTOLENE?

Enhver, som har en konkret og anerkendelsesværdig interesse i at få en tvist, fx en sag om uligeløn, afgjort ved domstolene, kan anlægge en retssag. Det kaldes, at sagsøgeren har en retlig interesse i at få domstolenes afgørelse om spørgsmålet. De fleste civile retssager drejer sig om krav på betaling af et beløb.

Som udgangspunkt har alle ret til at føre deres egen sag. Det er udgangspunktet i en såkaldt småsagsproces, som omfatter sager under 50.000 kr. I andre sager sker det i praksis sjældent, at sager føres uden advokat.

For at hjælpe mindrebemidlede borgere, som bliver part i en retssag, med juridisk assistance, har vi i Danmark et retshjælpssystem, som indeholder offentlig retshjælp, fri proces og retshjælpsforsikring.¹⁸ Den offentlige retshjælp skal sikre, at alle uanset økonomisk formåen har adgang til juridisk rådgivning og bistand i forbindelse med en sag. Muligheden for at få retshjælp afhænger udelukkende af borgerens økonomiske situation. Retshjælpen formidles af advokatvagter, advokatkontorer og retshjælpsinstitutioner. I forbindelse med retshjælpen ydes mundtlig rådgivning, hjælp til sagsbehandling og udformning af skriftlige henvendelser, afholdelse af møder, rådgivning i forbindelse med forligsforhandling med videre.

Fri proces og retshjælpsforsikringer har til formål at sikre, at borgerne har lige muligheder for at føre en retssag uanset deres økonomiske situation. Reglerne om fri proces medfører, at det offentlige betaler udgifterne i forbindelse med en retssag. Retshjælpsforsikring er en forsikring, der dækker omkostningerne i forbindelse med visse retssager. Der er normalt tilknyttet retshjælpsforsikring til eksempelvis et fagforeningsmedlemskab.

Det betyder, at et medlem af en fagforening har adgang til fri retshjælp i visse sager, herunder advokatbistand, som en del af deres medlemskab.

Den, som rejser en sag ved domstolene, skal indbetale en retsafgift ved sagens anlæg og kunne betale sagens sagsomkostninger, herunder udgifter til advokat og eventuelle omkostninger til syn og skøn og godtgørelser til vidner, hvis sagen tabes.

HVORDAN FUNGERER SAGSBEHANDLINGEN VED DOMSTOLENE?

Klager (i det følgende kaldt "sagsøger") anlægger en civil sag ved at indlevere en stævning med genpart til byretten, hvor den indklagede (herefter sagsøgte) bor eller har firma. Det sker i praksis ved, at sagsøgeren indgår aftale med en advokat om at føre sagen for sagsøgeren.

Som udgangspunkt behandles alle civile sager ved byretterne i første instans. Byretten kan efter anmodning fra en af sagens parter henvise en sag til behandling ved landsretten, hvis sagen er af principiel karakter.

Retten sender stævningen til den sagsøgte. Hvis sagsøgte ikke mener, at sagsøgerens krav er berettiget, fx idet han ikke mener, at han skylder sagsøger det beløb, som sagsøger kræver, skal han give retten og sagsøgeren besked herom i et svarskrift. Retten vil herefter træffe beslutning om sagens forberedelse og behandling, herunder om der skal afholdes et forberedende møde, hvor sagens problemstillinger drøftes og klarlægges. Under det forberedende forløb tilbydes retsmægling, det vil sige et eller flere møder, hvor en retsmægler hjælper parterne med at finde en mindelig løsning.

Når forberedelsen er slut, afholdes der en hovedforhandling. Hovedforhandlingen er det afsluttende møde i sagen, hvor sagen procederes af parterne. Sagen bliver herefter optaget til dom, som afsiges efter nærmere meddelelse herom.

Domme kan normalt ankes. Alle sager kan som udgangspunkt behandles ved to retsinstanser, fx ved byret og landsret. Visse mindre sager kan dog normalt kun behandles ved én instans, byretterne, uden mulighed for appel til landsretten. I andre, fx principielle, sager kan man med særlig tilladelse fra Procesbevillingsnævnet få tilladelse til at få sin sag behandlet for Højesteret, og dermed i tre instanser, nemlig byret, landsret og Højesteret.

MEDIATION OG RETSMÆGLING

Mediation defineres som "[e]n frivillig og fortrolig konfliktløsningsmetode, hvor en eller flere upartiske tredjepersoner hjælper parter med selv at forhandle sig frem til en for dem tilfredsstillende løsning gennem en struktureret proces. Tredjepersonen træffer ingen afgørelse i sagen" (Vindeløv, 2004, s. 2).

En klager kan være omfattet af en ansættelseskontrakt, som indeholder en klausul om mediation. Det er en bestemmelse, som har til formål at sikre, at konflikter behandles ved en mediation, forinden en eventuel sag indbringes for retssystemet.¹⁹

Ved Domstolsreformen blev der i 2008 indført adgang til retsmægling ved domstolene i Retsplejeloven.²⁰ Retsmægling er baseret på mediationens konfliktløsningsmetode. Alle retter bortset fra Højesteret tilbyder retsmægling i civile sager som alternativ til en løsning af sagen ved en dom eller et retsforlig. Til forskel fra en retssag eller traditionel forligsmægling ved domstolene bliver der ved retsmægling sat fokus på, hvorfor parterne er uenige, og hvordan de bedst kommer videre. Det gør det lettere for parterne at fortsætte et eventuelt samarbejde efter mæglingen, og det giver bedre mulighed for at nå frem til en mere varig løsning. Retsmægling er ofte en mindre tidskrævende måde at løse konflikter på.

DEL II

PRAKSIS-
ERFARINGER

KAPITEL 3

VIDEN OM LØNFORSKELLE

Den medarbejder, der vil undersøge, om ligelønsreglerne bliver overholdt, skal have mulighed for at sammenligne lønninger, arbejdsopgaver og lønforklaringer. Man skal kende: 1) den konkrete lønforskel, 2) de konkrete arbejdsopgaver, som udføres af de personer, der bliver sammenlignet, og 3) de forklaringer, som arbejdsgiveren begrundet den pågældende lønforskel med.

Løn er noget, der aftales mellem de relevante parter. Den medarbejder, der bliver usikker på, om hun eller han får lige løn, må tage udgangspunkt i sin forståelse af lønaftalen. Medarbejderen må yderligere opsøge og vurdere en række oplysninger, fx ved hjælp af lønsedler og lønstatistikker. I denne fase er medarbejderen afhængig af de rettigheder og aftaler samt den rådgivning og støtte, der er på området, men også af holdninger og traditioner på arbejdspladsen. Er der gennemsigtighed i lønfastsættelsen? Har arbejdsgiver og medarbejdere en fælles forståelse af den aftalte løn? Er der åbenhed om lønforholdene mellem kollegaerne?

GENNEMSIGTIGHED

En første nødvendig forudsætning for, at en ligelønssag kan igangsættes, er kendskab til kollegaernes lønninger, så en sammenligning kan foretages. Det er derfor relevant indledningsvis at fokusere på, hvorledes de 18 klagere er blevet bekendt med, at de honoreres lavere end sammenlignelige mandlige kollega(er).

En række af de interviewede klagere fortæller om en ganske lukket kultur på deres arbejdsplads, når det handler om løninformationer. De beskriver deres respektive arbejdspladsers lønpolitik med begreber som "hemmelig løn", "tabuemne" og "lukkethed". Der er dog også forskel i klagerens skildringer af lønpolitikken, og på visse arbejdspladser opleves åben og direkte adgang til lønoplysningerne i form af fastlagte trinvis stigninger, så man "ved, hvilke løntrin, man kommer op på. Der er simpelthen skalaer for, hvad løntrinnene er", som en klager nævner. På enkelte arbejdspladser hænger lønoversigter endvidere fremme på opslagstavlen i fællesrummet. På trods af denne umiddelbare åbenhed er sammenligninger dog ofte problematiske for klagerne, idet statistikkerne og opgørelserne opleves som ugenomsigtige.

” Der er lønåbenhed med, hvilke grupper man er i, men ellers er det individuel løn, og man har ikke adgang til at vide, hvad de andre har i løn. Og tillæg er jo pakket ind; når man får sådan en lønseddel... Mange gange er kvalifikationstillæg pakket sammen til ét tillæg [...] – også funktionstillæg er pakket sammen.

Der er også et eksempel på klagere, der fortæller om statistikker, som er udspecificeret i forhold til de enkelte lønelementer, så sammenligning bliver mulig. Dette betyder dog ikke nødvendigvis, at den enkelte medarbejder så bliver i stand til at vurdere, hvorvidt der er tale om lønmæssig diskrimination. Flere klagere giver udtryk for, at de alligevel har svært ved at forstå sammenhængen mellem statistikken og deres lønseddel – og dermed vanskeligt ved at finde sig selv i statistikken.

” Vi har lige fået lønstatistik, hvor man kunne se, hvad mændene og kvinderne får, og man kan også se, at mændene får mest stadigvæk, men det er svært at sige, hvad det er, der gør det. Der er jo altid det i de spørgsmål: Hvad er det, der gør det? Er der en grund? Har de større anciennitet? Og alt det der.

Klagerne i undersøgelsens gruppesager kan efter egne udsagn ”slet, slet ikke gennemskue” statistikkerne, selvom de er tilgængelige og tilstrækkeligt detaljerede. Dermed kan de ikke sammenligne lønninger med deres mandlige kollegaer. Dette skyldes, at disse klagere er ansat under en overenskomst med ét sæt løntrin og mændene under en anden overenskomst med andre løntrin.

Mens en vej til at blive opmærksom på ulige løn er åbenhed om lønforhold, så er en anden mulighed hjælpsomme kollegaer i form af fx medarbejders villighed til at dele oplysninger om lønforhold med hinanden. Oplevelserne fra flertallet af klagere er, at på de arbejdspladser, hvor de har været – eller på interviewtidspunkter – er ansat, har hverken formel eller kollegial åbenhed om lønforhold været praktiseret.

” Det var ikke noget, der blev talt om. [...] Det var den der gode gammeldags opfattelse, som mine forældre også havde: ”Penge er ikke noget, vi taler om.” [...] ”Det kommer ikke naboen ved, hvad jeg tjener.”

Selvom den generelle tendens i forhold til løn som kollegialt samtaleemne skildres som præget af ”tilbageholdenhed” og tabuisering, så skal det nævnes, at flere klagere fortæller om en mandlig kollega, der delte sine lønoplysninger med dem (jævnfør afsnittet **Gode sociale relationer**).

LØNMODTAGERREPRÆSENTANTERNES VURDERING

I tråd med klagerne peger flere fagforeningsrepræsentanter på, at der er behov for sammenlignelige opgørelser over løn på arbejdspladserne, så den lønmæssige gennemsigtighed kan blive større og forskellene derved mere forståelige.

” Det skulle jo egentlig være sådan, at det der med at lave lønstatistikker, det skulle være en helt naturlig ting for en arbejdsgiver. [...] ”Hvad er det for nogle kriterier, vi har lagt vægt på, dengang vi gav lønstigningerne.” [...] Nogle af dem [lønforskellene] kan være okay. Hvis man kan forklare ting, [...] så tror jeg også, man får en meget gladere medarbejder. I stedet for at medarbejderen bruger alt sit krudt på at finde ud af: ”Hvorfor får jeg mindre i løn end alle de andre?”

Sammenlignelige lønopgørelser kan herudover være et vigtigt redskab for den enkelte medarbejder i forbindelse med en lønforhandling, da de giver overblik over, hvor vedkommende er placeret lønmæssigt i forhold til kollegaerne. En repræsentant fortæller:

” [...] Hvis ikke jeg [medarbejdere i almindelighed] har adgang til nogle lønstatistikker – eller noget andet – så ved jeg jo ikke, om jeg ligger højt, lavt, dårligt eller er godt lønnet. Jeg er prisgivet over for en modpart, der besidder al viden.

En af repræsentanterne vurderer endvidere, at ”[e]t lønsystem, hvor man kan gennemskue, hvad man får løn for, [...] og hvor man ved, hvad ens kollegaer tjener” vil betyde, ”at sagerne i langt mindre grad vil opstå”. Konflikter vil derfor i højere grad blive taget i opløbet, ligesom risikoen for mytedannelse og fejlagtige antagelser om kollegaernes lønninger vil blive reduceret.

Repræsentanterne beretter også om modstand mod øget gennemsigtighed. Konkret bliver der givet eksempel på en arbejdsplads, hvor der blandt medarbejderne var truffet en beslutning om at dele lønoplysninger og tale åbent om løn, så medarbejderne kunne danne sig et samlet overblik og efterfølgende foretage sammenligninger. Ledelsen på den pågældende arbejdsplads var blevet meget oprørt over medarbejderinitiativet, som afstedkom henvendelser fra medarbejdere, der ikke kunne forstå, hvorfor deres løn var lavere end deres kollegaers, og ønskede forklaring derpå.

” De var blevet udfordret som chefer på, at de skulle kunne forklare, hvorfor får du ikke mere i løn end en anden. Og det er jo en undervurderet disciplin inden for chefgerningen, det at kunne håndtere lønspørgsmålene.

Denne modstand mod lønåbenhed ses ikke kun hos ledelsen på nogle arbejdspladser. Fagforenings- og tillidsrepræsentanter fortæller, at visse medarbejdere heller ikke altid er interesseret i åbenhed om deres personlige lønforhold, da de mener, at løn er en privat sag. Særligt i virksomheder, hvor lønnen ikke bliver reguleret af overenskomstaftaler, men derimod beror på individuelle forhandlinger, er løn et "ømtåleligt emne".

” Hvis det er private virksomheder, der ikke er overenskomstdækket, så er løndannelsen jo meget mere sådan indianeragtig. Jeg er sgu ikke sikker på, at medarbejderne selv vil synes, at det er helt vildt fedt, at der er fuld åbenhed om løndannelsen.

Tilbageholdenheden over for lønåbenhed findes dog ikke kun hos privatansatte medarbejdere uden overenskomst, idet en repræsentant har erfaret, at visse medarbejdere, der er ansat på offentlige arbejdspladser, "slet

ikke er parate til" at få offentliggjort tillæg, som er aftalt i forbindelse med lokale lønforhandlinger.

KENDSKAB TIL LØNFORSKELLE

I klagernes fortællinger fremgår det, at identificeringen af den konkrete lønforskel, som gav anledning til, at en sag blev mulig, foregik ad forskellige kanaler eller på forskellige måder. Nogle klagere fortæller, at de får de relevante informationer fra hjælpsomme kollegaer eller familiære relationer på arbejdspladsen. Der er også eksempler på, at kendskabet til lønforskellen er resultat af klagers særlige positioner og funktioner, som giver adgang til kollegaers løndata. Andre fremhæver tillidsrepræsentanter, som blev opmærksom på uligelønnen. Endelig er der eksempler på, at lønforskelle opstår ved nyansættelser, ændringer i klagers ansættelsesforhold eller manglende lønforhandling under fravær på grund af barsel.

CODE SOCIALE RELATIONER

Den umiddelbare reaktion, som flere klagere udviser, da de bliver bekendt med lønforskellen, er, at "det må jo være en fejl", og at "vi kan bare gå sammen over til ledelsen, og så retter de det". En holdning, de efterfølgende beskriver som "naiv".

” Jeg havde en kollega, som var så venlig at give mig sin lønseddel. Vi sad og snakkede, og jeg hjalp ham meget, og han sagde: ”Jeg har på fornemmelsen, at du får meget mindre i løn end mig, og det, synes jeg faktisk ikke, er retfærdigt, fordi du på mange områder er dygtigere end mig.” Og så sagde han: ”Du må gerne få en kopi af min lønseddel med, hvad jeg får, men du må aldrig nogensinde klaske den i hovedet på dem [ledelsen]. Du skal gøre noget reelt ved det her.” Og det var derfra, det startede.

Der er bemærkelsesværdigt, at baggrunden for, at denne klager kan påberåbe sig ligelønslovens bestemmelser, er en mandlig kollegas indignation over den pågældendes løn. Det er også interessant, at i de tilfælde, hvor lønoplysningerne fremkommer ved den mandlige kollegas hjælp, så har de interviewede klagerne en uformel arbejdsmæssig rådgiverfunktion over for den mandlige kollega, selvom deres jobbeskrivelser er enslydende.

Generelt set er relationen god mellem klagerne og de mandlige kollegaer, de sammenligner sig med i sagen, eller neutral i de tilfælde, hvor de ikke kender hinanden. Der er dog et enkelt eksempel på det modsatte, idet en klager fortæller, at "mændene hoverede jo med deres løn" over for deres (kvindelige) kollegaer.

Viden om de mandlige kollegaers lønforhold skyldes i enkelte tilfælde, at klagerne har en ægtefælle, der er ansat på samme arbejdsplads, og dermed har adgang til relevante lønoplysninger.

” Min mand var medlem af direktionen, så han havde noget *insight* i lønstrukturer og lønniveauer og så videre. Så når jeg nævner, at jeg kender lønniveauerne, så er det, fordi han giver mig dem.

Enslydende for de klagerne, hvis sag er igangsat på grund af oplysninger fra deres netværk, er, at oplysningerne ikke må anvendes direkte over for ledelsen, da det efterfølgende vil være relativt nemt at identificere oplysningsgiver og stille vedkommende til regnskab herfor.

SÆRLIGE POSITIONER OG FUNKTIONER

Visse klagerne har haft særlige positioner eller bestridt funktioner på arbejdspladserne, som gjorde, at de – i modsætning til menige medarbejdere

– havde adgang til fx lønstatistikker, forhandlingsreferater og -politikker, hvorved de havde en favorabel mulighed for indsigt i og adgang til relevant dokumentation. Konkret fortæller en klager, at hun havde ”adgang til lønoplysninger, fordi jeg sad og lavede budgetter”, hvilket var årsagen til, at hun blev opmærksom på, at hendes mandlige kollegaer, der varetog samme opgaver som hende – på nær at sidde med budgetter – fik et tillæg, hun ikke gjorde. På samme vis har et par af klagerne tidligere, det vil sige, før de selv blev hovedperson i en ligelønssag, fungeret som tillidsrepræsentanter, hvorfor de havde indgående viden om arbejdspladsens lønforhold, men også kendskab til processen for anlæggelse af faglige sager samt løbende kontakt til deres faglige organisation.

” [...] Det tillæg var simpelthen skjult. Det var ikke offentligt tilgængeligt. Så hvis ikke jeg havde været tillidsrepræsentant og selv havde forhandlet det tillæg hjem til dem [de andre kollegaer], der var, så havde jeg ikke vidst, det var der. [...] Det var kun, fordi jeg havde været tillidsrepræsentant, at jeg vidste, at det var der.

OPMÆRKSOM TILLIDSREPRÆSENTANT

Der er også eksempler på, at lønforskellen bliver opdaget af tillidsrepræsentanter med adgang til lønstatistikker og kendskab til ligelønsløven, som på vegne af en gruppe kollegaer eller af principielle årsager igangsætter sagsforløbet.

” Jeg tror, hun [tillidsrepræsentanten] har god kontakt til alle steder – følehorn ude alle steder. [...] Altså hun [...] kaldte os sammen og forklarede os, hvad det drejede sig om, og spurgte, om ikke vi syntes, det var en god ide at starte det op på grund af sådan og sådan. Og det var vi da fuldstændigt enige med hende i. [...] Det [at rejse en ligelønssag] havde vi ikke tænkt over.

Ifølge klagerne møder disse tillidsrepræsentanter stor respekt blandt de medarbejderne, de repræsenterer, men også i deres faglige organisationer, hvilket understreges af, at en af dem som følge af ligelønssagen "fik den der pris som årets tillidskvinde, fordi hun fik den [sagen] trumfet igennem".

FORBIGÅET PÅ GRUND AF BARSELSORLOV

Blandt klagerne er der to personer, som efter endt barselsorlov – og via samtaler med kollegaer henholdsvis læsning af arbejdsmails – opdager, at de er blevet forbigået ved lønforhandlingerne, som de ikke var indkaldt til på grund af orlovsbestemt fravær. En af kvinderne, som har en akademisk grad, fortæller desuden, at mens hun var på orlov...

” [...] så ansætter de [arbejdsgiverne] to mænd, hvor den ene har en militærbaggrund, og den anden havde en HD, hvilket – i nogle akademiske miljøer i hvert fald – ikke er helt det samme som en kandidatgrad. Og så indplacerede de dem højere end os andre, på trods af at de ikke havde nogen erhvervs erfaring og havde en lavere grad.

Udfaldet af den pågældende sag blev, at klageren afskediges med øjeblikkelig varsel (jævnfør afsnittet **De første forhandlinger på virksomheden**), da hun overfor arbejdsgiverne og med henvisning til ligelønsloven fremsatte krav om udligning af lønforskellene.

NYANSÆTTELSE OG ÆNDRING I ANSÆTTELSESFORHOLD

I forbindelse med forestående ændringer i ansættelsesforholdet, fx advancement eller tildeling af nye funktioner, genforhandles ansættelseskontrakten ofte, og i denne proces er løn typisk et centralt element. Der er således eksempler på, at klagerne bliver opmærksomme på eksisterende lønforskelle, når de går fra freelance til fastansættelse,

udnævnes til projektleder eller konstitueres som chef. Ofte er klagerne relativt bekendte med lønniveauet i deres kommende funktion. Symptomatisk er, at de respektive klagerne tiltræder de nye stillinger med den forståelse, at "der kan gå et stykke tid, fra at man får et ansvar, til at man får den tilhørende løn", men efterhånden som tiden går, og lønstigningen fortsat lader vente på sig, så retter de henvendelse til ledelsen, som giver udtryk for, at det uændrede lønleje er korrekt. Dette fører til, at de begynder at overveje, hvad de vil gøre på den manglende lønjustering. I andre tilfælde er det en nyansættelse af en mandlig kollega, hvor den nye kollegas løn og kvalifikationer er kendte, som giver anledning til at overveje en sag.

LØNMODTAGERREPRÆSENTANTERNES VURDERINGER

Manglende lønstatistik og modstand mod dialog om lønforhold på arbejdspladsen fremhæves ofte af lønmodtagerrepræsentanterne som en markant barriere for identifikation af ligelønsager. Behovet for "oplysning" går igen i mange af interviewene. Med afsæt i sit kendskab til det private arbejdsmarked fortæller en af repræsentanterne, at det er altafgørende, at medarbejderen har indsigt og viden, der kan anvendes til at løfte bevisbyrden, hvis en sag skal igangsættes. Et forhold, som ligeledes er aktuelt for medarbejdere i den offentlige sektor.

” Når man er ude på det private arbejdsmarked, så kræver det jo også på en eller anden måde, at du kan få en fornemmelse af, at du er blevet snydt, og hvis du er blevet snydt, at du har noget at holde det op imod. Og der kommer den der med, hvor meget åbenhed er der om løndannelsen ude på det private arbejdsmarked: Oplyser man tilstrækkelig om, hvad resultatet for alle har været, eller kører man med lukkede, individuelle lønforhandlinger? Fordi så er du [medarbejderne] jo stort set ude i et morads, hvor du ikke har en kinamands chance for at finde ud af, om du er blevet diskrimineret eller ej.

Selvom en medarbejder er i besiddelse af de nødvendige informationer, så kan det ifølge flere fagforeningsrepræsentanterne være vanskeligt for vedkommende at gennemskue, om en lønforskel er sagligt begrundet eller ej.

Repræsentanterne fortæller i samklang, at mens der er særlige udfordringer relateret til at identificere ligelønssager på arbejdspladser, hvor medarbejderne varetager forskellige opgaver, så er det nemmere at få øje på de mulige forskelle på lønnen på arbejdspladser, hvor opgaverne er mere sammenlignelige.

” I hvilken udstrækning kan man i det hele taget bruge ligelønsløven? [...] [D]et er begrænset i hvert fald på et område, hvor der er så utrolig mange parametre, der spiller ind på, hvordan lønnen er kommet til at se ud. Og det er altså nemmere i job [...], hvor man kan gå ind og sige, at her laver medarbejderne entydigt det samme arbejde; det er det samme samleband, de står ved.

Ligesom forskellige arbejdsopgaver kan bevirke, at lønsammenligning besværliggøres, så kan relativt store lønforskelle også betyde, at fagforeningen har svært ved at udskille de dele af lønforskellen, som kan være ulovlige.

” Vi lever på et marked, hvor man meget nemt kan have en arbejdsplads, hvor to medarbejdere har den samme grundløn. Den ene person får 2.000 kr. i personligt tillæg, og en anden medarbejder får 36.000 kr. i personligt tillæg. [...] [D]erfor gør det det også tilsvarende svært, når man skal grave sig ned i, om der måtte være en urimelig lønforskel på 1.000 kr. eller måske 500 kr.

Det er derfor ifølge repræsentanterne nødvendigt at have forklaringer på lønforskelle, som er tilstrækkeligt opdelt og udspecificerede, hvis reelle og anvendelige sammenligninger skal foretages.

SAMMENLIGNELIGE ARBEJDSOPGAVER OG PRÆSTATIONER

I relation til det arbejde, som klagerne henholdsvis den sammenlignelige mandlige kollega udfører, så fortæller en klager, at det var ”præcis det samme arbejde” og ”fuldstændigt ensartede opgaver – på samme tidspunkter”, mens en anden slår fast, at arbejdet ”var jo sammenligneligt. Vi var ansat stort set på samme vilkår”. Et forhold, der går igen hos et par af klagerne, er, at ledelsens højere honorering af den mandlige medarbejder begrundes med, at han er i besiddelse af særlige kvalifikationer fra tidligere beskæftigelsesforhold.

” [...] Han havde det der flotte cv, men [...] set i relation til de opgaver, vi havde – og det at skulle gebærde sig og bruge de redskaber til at komme videre med sagerne – dér havde han jo ikke nogen særlige forudsætninger.

En af de andre klager fortæller, at hendes chef begrundede lønforskellen til de mandlige kollegaer med en tidligere arbejdsdeling på arbejdspladsen, hvor kun mændene varetog de fysisk krævende opgaver. Af arbejdsmiljømæssige hensyn findes denne arbejdsdeling dog ikke længere, da “[d]et blev pålagt, at vi skulle have jobrotation, fordi vi har ensidigt gentagende arbejde”. Ifølge klageren var arbejdsgiverens argument altså rodfæstet i historik og ikke i faktiske forhold, hvilket sagsafgørelsen senere bekræftede.

Et andet forhold, som flere klager fremhæver, er, at ikke nok med at de varetager sammenlignelige opgaver med mændene, de udfører endda (efter

egen opfattelse) disse opgaver bedre – og/eller har flere opgaver – end mændene.

” Så møder Torkild og Bjarne og jeg, og vi skal udføre hasteopgaver en times tid, tror jeg. Og på den tid vi så sidder der, der laver jeg dobbelt så meget som Torkild og tre gange så meget som Bjarne. Og så tænker jeg: ”Bjarne får mest, Torkild får næstmest, og jeg får mindst. Hvorfor?”

Et lignende eksempel nævnes af en klager, som tidligere var beskæftiget i en branche, hvor medarbejderne havde opgaver, der relativt nemt kunne opgøres – og dermed uproblematisk også sammenlignes.

” Det gjorde det jo langt nemmere, når jeg havde noget fuldstændigt konkret og kunne sige: [...] Jeg omsatte for langt mere end mine mandelige kollegaer, [...] og jeg fik større sager, end de gjorde, så der var jo ligesom ikke noget, der talte for, at de skulle kunne levere et produkt, som jeg ikke leverede. [...] Men de lå en del højere i løn.

Visse klagerer fremhæver tillige, at de har bedre formelle kvalifikationer, fx længere uddannelse og mere efteruddannelse end mændene, hvilket kraftigt bidrager til oplevelsen af at være diskrimineret.

En klager fortæller, at da hun blev opmærksom på, at hendes mandlige kollega fik højere honorar end hende selv, og konfronterede sin chef med dette, så fik hun opjusteret sin løn, men samtidig skulle hun påtage sig en ekstra arbejdsfunktion.

” Han [den mandlige kollega] fik de her 2.300 kr. pr. md. mere i løn, end jeg gjorde, og det undte jeg ham rigeligt, men jeg ville godt have det samme. Jeg blev så forfremmet til at være stedfortrædende [chef], og

så blev jeg løftet 2.000 kr. pr. md., men det var for at være [chef]. [...] Så på papiret fik jeg altså næsten det samme [som den mandlige kollega], men jeg havde altså en ekstra funktion.

Denne klager var, som det fremgår, bevidst om, at det krævede ekstraarbejde medførte, at hun fik andre opgaver end sin mandlige kollega, og at der dermed ikke længere var tale om sammenligneligt arbejde, hvorfor hun involverede sin faglige organisation og indledte et sagsanlæg, som hun fik medhold i.

LØNMODTAGERREPRÆSENTANTERNES ERFARINGER

Flere fagforeningsrepræsentanter påpeger, at det er besværligt at identificere ligelønssager på grund af juridiske uklarheder. Således fortæller de om sager, der bliver stoppet, før de er kommet særlig langt i sagsbehandlingsprocessen, fordi det er svært at gennemskue, om lønforskellen er i strid med lovgivningen og/eller overenskomstaftalen. I den sammenhæng spiller den manglende afklaring af, hvad der forstås ved ligelønslovens bestemmelse om "arbejde, der kan tillægges samme værdi" en betydning. Den manglende afklaring af værdiparameteret betyder, at det er vanskeligt at bruge bestemmelsen over for arbejdsgiveren. Derfor efterlyser repræsentanten, at man udvikler "nogle modeller til, hvordan man værdisætter job, og dermed kan man jo også nemmere finde ud af, hvor har man så problemstillingerne".

REAKTIONER PÅ LØNFORSKEL

At være i en situation, hvor man føler sig nødt til at påberåbe sig ligelønslovens bestemmelser og dermed anklage sin arbejdsgiver for at handle ulovligt, er ikke blot et spørgsmål om oplevelse af manglende økonomisk anerkendelse af faglige kvalifikationer, erfaring og præstationer.

Følelser som svigt, uretfærdighed og krænkelser spiller også en væsentlig rolle. Således skildres løn som et meget personligt anliggende for flere klager, og de reagerer kraftigt og følelsesladet, da de bliver bekendt med, at de honoreres lavere end deres mandlige kollegaer.²¹

Den gennemgående tendens er, at klagerne, når de bliver opmærksomme på, at de diskrimineres lønmæssigt, reagerer med selvbekendelse og senere udadvendt vrede. Et eksempel på førstnævnte reaktion er en klager, som efter flere års beskæftigelse på samme arbejdsplads har den klare forståelse, at hun er en vellidt, anerkendt medarbejder på en gunstig karrieresti med snarlig mulighed for advancement. Ved et tilfælde finder hun ud af, at hendes mandlige kollegaer ligger på et højere lønniveau, end hun gør, hvilket hun tolker som udtryk for, at hun havde fejllæst sin egen situation.

” Man føler sig dum, ikke? Udnyttet. Man har udført et godt stykke arbejde, og man var... Altså man vil lave det hele og hjælpe de andre, vise de andre alt det... Og så til sidst så bliver man ikke rigtig værdsat. [...] Jeg følte: ”Okay, det må bare være noget med mig. Det er nok min skyld, at jeg ikke har fået noget tillæg.”

I perioden fra at visse af klagerne bliver bekendt med lønforskellen, og til de agerer på denne viden, stiller flere sig selv spørgsmålet: ”Har jeg egentlig ret?”, som en klager udtrykker sig. De tvivler på deres kompetencer og kvaliteten af egne præstationer og spørger derfor deres familier og sociale netværk til råds, ligesom de forsøger at tilvejebringe yderligere information og dokumentation, som kan bidrage til at fjerne denne tvivl. Usikkerheden bliver forstærket af, at flere af klagerne står alene med ønsket om at føre sag, selvom de mener at have kvindelige kollegaer, der står i samme situation, det vil sige, som også bliver diskrimineret. Disse kollegaer ønsker dog ikke at

bidrage til sagens igangsættelse, fordi de ifølge en klager "var meget sødere, mere *pleasende*" og nervøse for de arbejdsmæssige samt sociale repressalier, en sag kan afføde.²² En anden klager fortæller om sine kvindelige kollegaer, som stod i samme situation, at "de orkede ikke at gøre noget som helst", da de var ved at gå på folkepension.

Flere klagerer taler om at føle sig "pisset på" og "nedgjort". De oplever manglende anerkendelse for deres arbejde, og at de bliver "urimeligt" og "uretfærdigt" behandlet. En gennemgribende følelse af frustration og afmagt fremføres ligeledes af flere af klagerne.

Den – for visse af klagerne – indledningsvise selvransagelse rettes efterfølgende udad som vrede. Ikke vrede over for den mandlige kollega, som tjener mere, men derimod over for chefen, ledelsen eller virksomhedsejeren.

” Så blev jeg godt nok sur! Og det sagde jeg jo... Jeg sad jo både med min kontorchef og min nærmeste mellemlider, da jeg sagde: "Det her vil jeg simpelthen ikke finde mig i. Det vil jeg gå videre med." [...] Jeg var tosset. Jeg var fuldstændig... Jeg var ved at løfte taget på hele afdelingen.

Nogle klagerer har den klare holdning, at "det handlede jo ikke længere om de skide penge. Det handlede om de ting, der skulle siges på rette sted – og principperne i det", som en af dem fortæller. For visse klagerer bliver det til et spørgsmål om moral: "Jeg tænkte mere på retfærdighed, fordi jeg var så gal over, at den store idiot, han [virksomhedsejeren] lod mig lave det samme arbejde som en anden medarbejder uden at give mig det samme i løn." Således bliver lønniveau som en økonomisk størrelse ikke den eneste årsag til flere af sagsanlæggene. Det gør derimod forståelsen af løn som udtryk for

anerkendelse – og relativ 'lav' løn som udtryk for manglende anerkendelse. I overensstemmelse hermed er en interessant pointe, som fremføres af flere klager, at de egentlig har en "udmærket løn", som de er tilfreds med. Utilfredsheden er i stedet rettet mod det relative forhold, at en (mandlig) kollega med samme opgaver honoreres højere: "[J]eg har altid sagt, at jeg er tilfreds med min indtjening og utilfreds med min løn, fordi jeg lider jo ikke nød, vel?"

KENDSKAB TIL LIGELØNSLOVEN

Det er langt fra alle klagerne, der har kendskab til loven på det tidspunkt, hvor de bliver opmærksomme på, at deres mandlige kollega tjener mere, end de selv gør. En klager fortæller, at da hun blev bekendt med lønforskellene, "[d]er tænkte jeg ikke så meget over det der med ligestilling. Det havde jeg overhovedet ikke skænket en tanke". Visse klager har kendskab til lovgivningen som følge af deres tidligere virke som tillidsrepræsentant, men det generelle billede er, at de interviewede klager kender til loven fra omtale i nyhedsmedierne.

” Jeg havde da læst om, at der nogle gange kørte ligelønssager – altså almindelig nyhedsinformation på det niveau – men ikke sådan at jeg havde hæftet mig specielt ved det i forhold til mange andre nyheder.

Flere af klagerne fortæller i øvrigt om at have mødt sagsbehandlere fra de faglige organisationer, de henvendte sig til, som efter deres vurdering ikke kendte lovgivningen tilstrækkeligt.

LØNMODTAGERREPRÆSENTANTERNES SYNSPUNKTER

Hovedparten af de interviewede repræsentanter giver udtryk for, at de kan forbedre den støtte, de giver i forbindelse med at identificere kønsbetingede lønforskelle. De peger på, at efteruddannelsen af tillidsrepræsentanter skal

forbedres, samt at fagforeningerne skal prioritere ligelønsspørgsmål højere. Øget information til lønmodtagerne om deres rettigheder er ligeledes et punkt, der bliver nævnt.

Ifølge flere repræsentanter er arbejdstageres viden om lige løn begrænset. Således har nogle medarbejdere ikke kendskab til lovgivningen, mens andre kender til loven, men ikke det konkrete indhold heraf; fx at loven både omfatter lige løn for samme arbejde og lige løn for arbejde af samme værdi. Denne mangel på viden er især kendetegnende for arbejdspladser, som ikke er overenskomstdækket. Rådgivning og information om de gældende regler kan derfor ifølge repræsentanterne med fordel styrkes. En fagforeningsrepræsentant mener dog, at der er flere udfordringer forbundet med øget information om lige løn og den enkeltes rettigheder:

” Der er stor uvidenhed om mange ting. [...] Der er mange ansatte, der ikke aner, at de kunne hjælpes. [...] Vi taler meget i fagforeningen om, hvad vi kan gøre. Vores skriftlige information drukner, og folk kommer ikke til et gåhjemmøde, hvis det handler om lige løn. Det er der alt for få, der er interesserede i.

Ifølge såvel fagforeningsrepræsentanterne som de interviewede tillidsfolk er der stor forskel på, hvor mange ressourcer den enkelte tillidsrepræsentant enten kan eller vælger at bruge i sin funktion, og som følge heraf kan støtten fra den enkelte tillidsrepræsentant svinge fra arbejdsplads til arbejdsplads, ligesom det varierer, hvor stor fokus den enkelte tillidsrepræsentant selv har på lige løn. En følge heraf er desuden, at fagforeningerne ikke altid får de oplysninger, de skal bruge for at løbe en ligelønssag i gang. Information om lige løn indgår i tillidsrepræsentantkurser og er noget, flere fagforeninger skriver om i medlemsbladene. En fagforeningsrepræsentant fortæller:

” [...] Tillidsfolk er jo ikke ansat til at være tillidsfolk. Det er i princippet en tilfældig kollega, der stiller sig til rådighed for sine kollegaer, og nogle bruger meget tid på det – og tager det meget seriøst – og nogen bruger mindre tid på det. [...] [S]å man kan sige, at vi har et svagt led i, at der skal være en tillidsrepræsentant på arbejdspladsen, der også er i stand til at levere de oplysninger til fagforeningen, for at vi kan føre en ligelønssag.

OPSAMLING

En vigtig forudsætning for, at en ligelønssag kan igangsættes, er, at medarbejderne er bekendte med hinandens lønninger. Enten ved at disse bliver stillet til rådighed af arbejdsgiveren, eller ved at kollegaerne deler lønoplysninger med hinanden. De klagere, som er interviewet til denne undersøgelse, fortæller, at en sådan åbenhed ikke har været almindelig på deres arbejdspladser. De skildrer lønningerne og/eller lønpolitikkerne som hemmelige, lukkede, uigennemskuelige og svære at forstå, mens lige løn som samtaleemne mellem kollegaer samt mellem medarbejdere og ledelse er tabubelagt. Derfor har medarbejderne svært ved at finde ud af, hvilken løngruppe de tilhører, og dermed hvem af deres kollegaer, de kan sammenligne sig med.

Når diskriminerende lønforskelle alligevel bliver opdaget, så skyldes det, at klagerne får hjælp fra eksempelvis kollegaer eller tillidsrepræsentanter; at de bestrider positioner/funktioner, som giver særlig adgang til kollegaernes løn- og ansættelsesforhold samt arbejdspladsens lønpolitik; at deres ansættelsesforhold ændres, eller at de bliver forbigået ved lønforhandling på grund af barselsorlov.

Flere af klagerne fortæller, at de føler svigt, manglende anerkendelse, uretfærdighed, krænkelser og vrede, når de får kendskab til lønforskellen. Endvidere begynder flere af dem at tvivle på deres kompetencer og kvaliteten af egne præstationer – og dermed på om en klage over lønforskellen er berettiget.

Det generelle billede er, at få af de interviewede klager har (nærmere) kendskab til ligelønsloven, før sagen igangsættes, herunder til den støtte, de kan få.

KAPITEL 4

FORBEREDELSE AF SAG

Den medarbejder, der bliver bekendt med en lønforskel, som kan være udtryk for diskrimination, må afklare, om der skal gøres noget ved det, fx i form af en formel sag. Den potentielle klager må indhente information om, hvor en sag kan rejses, og hvad der skal til for at rejse denne. Herefter skal medarbejderen vurdere fordele og ulemper ved at rejse en sag. Det skal også undersøges, om der er andre veje at gå end sagsanlæg. Og det skal overvejes, hvilken betydning det vil have ikke at foretage sig noget.

OVERVEJELSER OG BEKYMRINGER

På det tidspunkt, hvor klagerne bliver bekendte med lønforskellene, har stort set alle svære overvejelser om, hvorvidt de dels vil orientere deres tillidsrepræsentant/faglige organisation og kollegaer om den oplevede diskrimination, dels vil rejse en sag mod deres arbejdsgiver. På den ene side er de bekymrede for, hvordan arbejdsgiveren vil reagere, hvis sagsanlægget bliver en realitet, og på den anden side spekulerer de på, om de personligt vil kunne affinde sig med ikke at reagere og dermed stiltiende acceptere lønforskellen.

KARRIEREHÆMMENDE

Flertallet af klagerne bekymrer sig over, hvordan en ligelønssag vil påvirke deres arbejdsliv – særligt relationen til ledelsen og dermed deres karrieremuligheder. De giver udtryk for, at et sagsanlæg sandsynligvis vil blive opfattet som en kritik af ledelsen, som beskyldes for at agere i strid med

gældende lovgivning på området. Flere klagerer gør sig på dette indledende stadie tanker om, at sagen med stor sandsynlighed vil blive betragtet som udtryk for illoyalitet og muligvis blive sanktioneret på en eller anden facon.

” Ja, jeg havde den overvejelse, at det er jo chefen, vi snakker om. [...] Jeg var godt klar over, at uanset om man siger, at man har lov til at lægge sag an, så kunne jeg jo ikke søge en stilling derinde dagen efter og tro, at jeg skulle være i ledelsen inde hos chefen. Det var jeg godt klar over. [...] [M]an generer jo ikke chefen den ene dag og får en stilling hos ham den næste. Det gør man ikke.

Klagers overvejelser går med andre ord på, om sagen vil lukke nogle veje, der kan fremme – eller måske blot bibeholde – deres nuværende arbejde og karrieremuligheder. De har en forventning om, at sagen ikke vil gå upåagtet hen, og at den vil blive husket.

ØKONOMISKE KONSEKVENSER

En hyppig bekymring blandt klagerne er, at sagen kan påvirke deres personlige økonomi i negativ retning, fx som følge af afskedigelse. En klager fortæller: ”Vi havde lige fået barn som sagt og købt hus og alt muligt andet,” hvorved hun antyder konsekvenserne af en afskedigelse og dermed manglende lønindkomst. Overvejelserne om de mulige negative konsekvenser af sagsanlægget bliver forstærket af den relativt høje ledighed på interviewtidspunktet, som gør, at ”det er svært at finde andre arbejdspladser”, som en klager påpeger.

Atypisk for klagergruppen som helhed, men dog gældende for et par veluddannede klagerer, er, at de mener, at deres ’markedsværdi’ er så høj, at de nemt kan finde et tilsvarende job hos en konkurrent, hvis de afskediges.

Som eksempel på denne selvtillid fortæller en af dem, at arbejdsgiverne "er *worse off*, end jeg er. [...] Hvis jeg ikke løser det her job, så er det et helvede for dem at få løst den opgave". Denne selvsikkerhed gør, at klageren ingen bekymringer har med at indbringe sagen for Ligebehandlingsnævnet.

En klager fortæller, at hun føler et særligt ansvar for kvinder, der oplever at blive lønmæssigt diskrimineret, idet hun er i en særlig situation.

” Jeg er i en økonomisk situation, som gør, at jeg måske ikke behøver mit arbejde. Så det var ikke sådan, at hvis jeg mistede min indtægt: "Hvad ville det betyde og...?" Det er klart, at jeg havde måske nogle bedre forudsætninger, end mange andre havde til at gøre de her ting, [...] og hvis den kom i Højesteret, og man fik medhold der – langt om længe – så ville sagsforløbet for dem, der måske senere hen rejser sag, være knap så hårdt.

For denne klager har det stor betydning, at en eventuel afgørelse kan blive principiel og dermed fremadrettet lette byrden for kvinder, som har økonomiske forpligtelser, der gør, at de ikke kan, vil eller tør involvere sig i en længerevarende, opslidende retssag. Denne holdning er ikke enestående, idet en af de andre klagere understreger, at hun ikke anlægger sag for egen vindings skyld, men for at tvinge ledelsen til – generelt set – at ændre holdning til lige løn: "Det var lige så meget på mine kollegaers vegne."

"AT TRÆKKE DET DER LIGESTILLINGSKORT"

En væsentlig overvejelse, som præsenteres af en række klagere, beror på det faktum, at anvendelse af ligelønslovens bestemmelser forudsætter, at klagers køn bringes i spil i en professionel kontekst, hvor det sædvanligvis er kvalifikationer, præstationer, erfaringer, ansvar med

videre, der udgør hjørnestenene i argumentationen. At tale om køn er uvant for stort set alle klagerne, blandt andet fordi flere arbejder på mandedominerede arbejdspladser, hvor de har gjort en dyd ud af at minimere synligheden og betydningen af deres køn for ikke at være anderledes end flertallet. At anlægge sag med henvisning til netop deres køn er derfor "grænseoverskridende" og "mærkeligt", som to klagerere skildrer følelsen. Flere af dem "holdt meget lav profil på arbejdet", da de respektive sager blev igangsat, idet en konsekvens af sagerne kunne være, at de fik prædikatet som "hende med ligelønssagen". Flere fortæller, at de begynder at tvivle på egne kvalifikationer, når det viser sig nødvendigt at henvise til deres køn for at få en – ifølge deres overbevisning – retfærdig og lige løn.

” [...] Det er billigt at trække det der ligestillingskort, men det passer bare meget godt med, at jeg nu var kvinde, og at man så ikke lige fik det samme tillæg som alle de andre [mænd].

De vælger dog alligevel at 'trække kortet', da de vurderer, at det er den eneste måde, hvorpå de kan blive lønreguleret og få samme løn som de mandlige kollegaer, der efter deres opfattelse udfører sammenligneligt arbejde.

JURIDISK VURDERING: "GOD SAG ELLER EJ?"

Flere af de klagerne, der retter henvendelse til deres tillidsrepræsentant eller faglige organisation om lønforskellen, er på dette tidspunkt endnu ikke afklarede, om de vil anlægge sag. Derfor beder de om at få en forhåndsvurdering af sagens mulige/sandsynlige udfald på baggrund af de oplysninger, de har tilvejebragt. Det er – særligt på dette tidlige stadie – væsentligt for klagerne, at de involverer færrest muligt personer og dermed skaber mindst mulig opmærksomhed omkring sagen, før de ved, om muligheden for at få ret i juridisk forstand er i deres favør.

” Jeg syntes, det var svært selv at vurdere, om man havde en god sag eller ej. [...] Både hvad udfaldet vil blive, og lidt også, tror jeg, om man er til grin. Hvad nu, hvis jeg tabte sagen? Så ville jeg både være til grin, fordi jeg havde bedt om lige løn, og fordi jeg havde gjort så meget ud af det med fagforening og alt muligt andet. Og så kunne de bare kigge på mig, de der to åndssvage chefer, og sige: ”Arh! Hvad havde du regnet med?” Det, syntes jeg, var værre, end hvis jeg slet ikke havde gjort noget.

Frygten for ”at gå og udbasunere det til andre” og eventuelt erfare, at lønforskellen *ikke* er resultat af diskrimination eller uretfærdig behandling, men derimod af at mændenes arbejde vurderes som mere værd end deres, er for visse klagere større end ”ikke at have gjort noget”, som det fremgår af citatet.

Flere klagere beskriver, at også de faglige organisationer, som skal føre sagen, lægger vægt på at få en forhåndsvurdering af sagens udfald. Der er derfor eksempler på sager, hvor ”sagen er igennem utallige instanser i forbundet”, og organisationerne bruger relativt lang tid til at diskutere sagerne i faglige udvalg.

” Den faglige organisation skulle beslutte sig for, om vi reelt havde en sag, som vi kunne få medhold i, [...] for der var ingen af os, der var interesserede i at rejse en sag, som vi ikke havde en rigtig god chance for at få medhold i.

En forhåndsvurdering vil i sagens natur udelukkende bero på de oplysninger og dokumentationer, som klageren og den faglige organisation råder over på det givne tidspunkt. Flere klagere fortæller, at de juridiske eksperter, som

foretager vurderingen, er "ærlige hele vejen igennem og sige[r]: Vi ved ikke, hvilken vej det går".

Det viser sig i de fleste sager, som inddrages i denne undersøgelse, at de foretagne vurderinger af sagerne er korrekte. Ofte hæfter klageren sig mere ved en positiv vurdering af sagen end ved, at den faglige organisation samtidig betoner, at udfaldet kan blive negativt, når begge parter har fremført og argumenteret for deres side af sagen.

I et tilfælde får sagen et andet udfald end forhåndsvurderingen, som en advokat har givet. Klageren bliver chokeret over dette, idet hun har lagt vægt på vurderingen og beskriver noget, der ligner en følelse af svigt.

” Så snakkede jeg med advokaten, og han sagde, at sådan som jeg havde fortalt ham om uenigheden og lagt det frem, så havde vi en god sag. [...] Og jeg troede virkelig, virkelig, at når den faglige organisation råder mig til, at vi skulle køre en sag, så var det, fordi de havde noget at have det i. Og derfor chokerede det mig helt vildt, at der kunne komme sådan et udfald [klager tabte sagen]. [...] Jeg stolede fuldt og fast på, at når de råder mig til at køre en sag, så var det, fordi der var noget i det.

I de fleste af de sager, hvor en vurdering er foretaget, har denne haft afgørende betydning for, om uenigheden mellem arbejdstager og arbejdsgiver udvikler sig til et egentligt sagsanlæg eller ej. Der er dog eksempler blandt klagerne på, at den faglige organisation vurderer, at sagen ikke er stærk nok til at holde i en retssal, men hvor forurettede alligevel vælger at gå videre med sagen uden støtte fra sin faglige organisation (jævnfør afsnittet **Faglig organisation**).

LØNMODTAGERREPRÆSENTANTERNES ERFARINGER

I tråd med klagerens oplevelser fortæller flere fagforeningsrepræsentanter, at de medlemmer, som henvender sig med oplysninger om lønforskelle, frygter dels de mulige konsekvenser, det kan have for dem at starte en sag, dels selve den – for dem umiddelbart uoverskuelige – proces, det er at anlægge sag.

” [...] Jeg tror, at den der psykologiske effekt blandt andet handler om: ”Tør jeg overhovedet være i en sag over for min arbejdsgiver? Hvad kan den skjulte konsekvens være bagefter? Bliver jeg bare dårligere behandlet? Bliver mine muligheder for at avancere i systemet begrænset?”

Flere af repræsentanterne møder således medlemmer, som ikke ønsker at udfordre forholdet til deres arbejdsgiver ved at anklage dem for brud på ligelønsloven. De frygter, at det kan afføde repressalier og eventuel afskedigelse af dem som medarbejdere.

Der findes en udbredt fornemmelse af, at sager om lønforhold kræver ”en person, som er voldsomt stærk”, som en af repræsentanterne formulerer sig. Derfor bliver medlemmer, der henvender sig med spørgsmål om lønkonflikter og uligeløn, oplyst og orienteret om de mulige negative konsekvenser, det erfaringsmæssigt kan have at rejse en sådan sag.

” Og når folk kommer ind med en sag, som er gået i hårdknude, og som ikke kan komme videre, så spørger vi jo meget, meget grundigt ind til: ”Er du sikker på, at du vil det her?” Fordi vi ved godt, at sådan nogle sager, det er altså ikke nogle, der fremmer miljøet på arbejdspladser. Vi vil gerne føre sagerne, men vi vil jo ikke træde vores medlemmer over tæerne.

Repræsentanterne fortæller, at særligt nu under lavkonjunktur med deraf følgende ledighed så ønsker medlemmerne at "have sikkerhed for, at sagen vindes, før man kontakter arbejdsgiveren", hvilket forudsætter en grundig forhåndsvurdering fra fagforeningens side.

En af forhindringerne i forbindelse med igangsættelse af ligelønssager er ifølge en fagforeningsrepræsentant den tabuisering, der eksisterer på arbejdspladsen i relation til at diskutere forhold, der vedrører samspillet mellem løn og køn.

Endelig fortæller nogle repræsentanter om situationer, hvor kvindelige medlemmer har henvendt sig til deres faglige organisation med spørgsmål om uforståelige lønforskelle, og når de så hører, at disse kan "have noget med køn at gøre", så trækker de i land igen. De ønsker ikke at ende i en "offerrolle", hvor det kan siges, at de som kvinder får lavere løn – og dermed bliver diskrimineret – på grund af deres køn.

RÅD, BISTAND OG STØTTE

Når en lønmodtager efter de indledende overvejelser beslutter sig for at gå videre med en klage over lønforskellen, så søger hun råd og støtte ad formelle såvel som sociale kanaler.

TILLIDSREPRÆSENTANT

Hvis man kigger nærmere på, hvordan klagerne oplever de råd samt den støtte, de får fra deres faglige organisation i forbindelse med opstart af sagen, så er billedet overordnet set positivt. Det er i denne anledning relevant indledningsvis at kigge på tillidsrepræsentanterne, da de i flere tilfælde agerer bindeled mellem klager og faglig organisation – og her er der forskel på, om tillidsrepræsentanten karakteriseres som støttende eller

det modsatte.²³ Skildringerne spænder fra ildsjælen, der "bliver ved med at kæmpe og kæmpe", til personen, der har tillidsfunktionen "mere af navn end af gavn".

En klager giver udtryk for, at tillidsrepræsentanten ikke entydigt er på hendes side, det vil sige, hun har ikke tillid til, at hun får den støtte, som kan være nødvendig.

” [...] Jeg er kun medlem af en faglig organisation, fordi det er dem, der forhandler min løn. Simpelthen. Jeg har ikke meget tillid til, at det system gør ret meget andet end det. Og det gjorde han [sagsbehandleren] heller ikke. Nej, ingenting overhovedet.

Klagerne i denne undersøgelse opgiver dog ikke håbet om lige løn, selvom de mangler hjælp fra deres tillidsrepræsentanter. De retter i stedet henvendelse direkte til deres faglige organisation eller Ligebehandlingsnævnet, så sagen kan blive behandlet her.

Forklaringen på den manglende hjælpsomhed fra tillidsrepræsentanten lyder i flere tilfælde, at vedkommende skal varetage alle medarbejdernes interesser, og en lønmæssig regulering, som afskaffer uligelønnen, fordrer, at en del af de samlede lønmidler, som tillidsrepræsentanten kan forhandle med arbejdsgiveren om, anvendes hertil. Således er der færre midler tilbage til fordeling blandt de andre medarbejdere.

FAGLIG ORGANISATION

I de tilfælde, hvor sagsbehandlere fra de respektive faglige organisationer vurderer, at den fremlagte dokumentation har tilstrækkelig substans til støtte for et sagsanlæg, indledes en proces, hvor organisationen retter formel

henvendelse til arbejdsgiveren og beder om indledende mæglingssmøde, levering af relevant dokumentation med videre. Med andre ord tager den faglige organisation styringen på processen.

” Først bad de [repræsentanterne fra den faglige organisation] virksomheden om at fortælle, hvad de enkelte medarbejdere havde fået i løn, og hvad deres uddannelse var, og hvornår de blev ansat... Så virksomheden kom selv med al den information. Og så bagefter havde de fat i medarbejderne og bad dem om at bekræfte, at det også var den rigtige information.

Flere klager beskriver relationen til deres faglige organisation med begreber som "fantastisk", "meget kompetente", "så dygtige", "virkelig, virkelig støttende" og "meget, meget søde". Disse skildringer vedrører ikke kun igangsættelse af sagen, men hele forløbet frem til afgørelsen foreligger – og særligt den løbende orientering om sagsgangen.

” [...] Han fortalte hele tiden om, hvad det var, der skulle ske, og jeg syntes, det var rigtig rart, når man sidder i en fuldstændig uvant situation. [...] "Nu ringer jeg til din arbejdsgiver, nu vil jeg så sige de her ting og spørge, om vi ikke kan finde en aftale." Og så fortalte han så bagefter, hvordan mødet var gået. [...] Så man ikke bare lige pludselig mødte en, som sagde: "Nu har de været på din arbejdsplads," fordi et eller andet sted synes jeg, at det er grænseoverskridende, at ens fagforening kommer ind på ens arbejdsplads – så bliver det hele så voldsomt.

Der er dog forskel på, hvor meget den enkelte klager ønsker at blive inddraget i forløbet. En klager fortæller om organisationsrepræsentanten:

”Det var ham, der kørte det hele for mig,” hvilket hun var meget tilfreds med, da hun hverken ønskede eller magtede at have en mere deltagende rolle.

En anden klager giver udtryk for, at hun aldrig selv ville være kommet på den tanke, at hun blev forskelsbehandlet på grund af sit køn, og fortæller i forlængelse heraf, at sagsbehandlerens opmærksomhed på loven gjorde udslaget.

” Og der tænkte jeg ikke så meget over det der med ligestilling. Det havde jeg overhovedet ikke skænket en tanke. Det var først, da sagsbehandleren gjorde mig opmærksom på det. [...] Det var med det samme, han kunne se, at det ikke havde noget at gøre med overenskomster. Det hamrede han fast og kiggede på det med lige løn.

Det synes udslagsgivende for det videre forløb, at sagsbehandleren er velinformeret om såvel overenskomster som lovgivning, samt at han er i stand til at analysere oplysninger korrekt og i en kønsmæssig sammenhæng.

Endnu et forhold, der fremhæves som særligt positivt – samt skaber tryghed og fortrolighed – er, når repræsentanten fra den faglige organisation forbliver den samme gennem hele forløbet. Hermed ved klager, hvor hun skal henvende sig, ligesom en opsummerende orientering om sagen ikke er nødvendig ved hver henvendelse.

Der er også eksempler på klager, som er utilfredse med de råd og den vejledning, de er blevet mødt med fra deres faglige organisation. Årsagen er ifølge en af klagerne fagforbundets manglende kendskab til lovgivningen: ”Nej, jeg havde ikke nogen rådgivning. [...] Jeg tror ikke, at min fagforening har haft ret mange henvendelser af denne slags.” Om manglende kendskab

til loven fortæller en anden klager, at hendes henvendelse til fagforeningen resulterede i en klar afvisning af sagen.

” Det eneste, hun [sagsbehandleren] har gjort, det var at ringe til tillidsrepræsentanten... At hun ikke har indhentet noget materiale. [...] Jeg synes ikke, det er så godt. Ikke når man tænker på, at man betaler fagforeningskontingent, og der ikke er rigtig hjælp at hente. Hun har ikke en gang henvist mig til et andet sted at klage, hvis det var, at jeg virkelig følte det...

Efter anbefaling fra en kollega gik klageren til Ligebehandlingsnævnet og vandt sagen, hvorefter hun rettede en formel klage til sin faglige organisation over den mangelfulde assistance samt det fejlagtige råd. Som følge heraf modtog hun et svarbrev med blandt andet følgende tekst: ”Vi beklager din oplevelse og kan i samme forbindelse oplyse, at der i konsekvens af din klage og ikke mindst din ligestillingssag er ændret og strammet op på vore arbejdsgange.”²⁴ Endelig fortæller en klager, at hun ”ikke helt tror på, at de [fagforeningen] var fuldstændig fri for at være i lommen på kommunen”, hvor hun er ansat, idet de havde et ”samarbejde med cheferne, så de nogle gange fik deres ting igennem”.

LIGEBEHANDLINGSNÆVNET

Indbringelse af en sag for Ligebehandlingsnævnet indebærer med en klagers ord, at ”jeg udfylder den form[ular], som man har til at indgive en klage til Ligebehandlingsnævnet, og vedlægger al den dokumentation, jeg kan komme i tanke om, jeg har”. Mens dette er den almindelige procedure, så fortæller en af klagerne dog om forudgående telefonisk kontakt til Ligebehandlingsnævnets sekretariat, hvor råd til at udfylde klageskemaet blev givet: ”[...] Jeg fik en fin vejledning om, hvor det var rigtigt at rette

henvendelse. Jeg tror faktisk også, at jeg fik lidt at vide om, hvad jeg skulle skrive. Altså [...] hvad jeg skulle huske at nævne."

Det skal nævnes, at flere klagere ikke havde direkte kendskab til Ligebehandlingsnævnet, da de skulle indgive en klage, men at de dog havde hørt om et nævn, som behandlede sager om fx kønsdiskrimination. Kontakten til Ligebehandlingsnævnet foregik derfor i flere tilfælde ved, at de "søgte på nettet på *ligestilling*", som en forklarer sig, eller ved at klager havde kontakter, som kendte til nævnet og kunne lede hende på rette vej.

SOCIALT NETVÆRK

Nogle klagere går alene med deres sag, mens det for andre er af stor betydning at inddrage familiemedlemmer, venner og kollegaer, så de kan få råd i relation til lønforskellene og overvejelserne om sagsanlæg. Med andre ord er det for sidstnævnte vigtigt, at de møder accept, forståelse og mental opbakning fra deres netværk.

Flertallet af klagere involverer familien i deres overvejelser, før de retter henvendelse til tillidsrepræsentant, faglige organisation eller nævn, og samtalerne med de nærmeste overbeviser dem om – eller bekræfter dem i – at de skal anlægge sag. Et eksempel er en klager, hvis far forbavses over, at hun bliver underbetalt: "Indtil min far så sagde til mig: 'Det skal du fandeme ikke finde dig i, det der.' [...] Det er udelukkende hans skyld, at jeg henvendte mig til fagforeningen." Det samme forhold går igen med ægtefæller, gode venner og nære kollegaer. At have et bagland, som bakker op, viser sig også at være væsentligt i det videre sagsforløb, som typisk er relativt langvarigt (jævnfør afsnittet "**På bekostning af nogle ting**"). I flere tilfælde er det ikke blot den uformelle opbakning fra det nære sociale netværk, der har betydning, men også at disse personer har kendskab til systemet – eller er

repræsentanter herfor – og fx ”formidler [...] kontakten til en af de faglige sekretærer” i organisationen. Der er også tilfælde, hvor tidligere kollegaer eller chefer på uformel vis involverer sig i sagen og assisterer ved at fremsende dokumentation til klager.

LØNMODTAGERREPRÆSENTANTERNES SYNSPUNKTER

Mens det er vigtigt for en klager at have en ”sikkerhed for, at sagen vindes” (jævnfør afsnittet **Juridisk vurdering: ”God sag eller ej?”**), så er det også væsentligt for den faglige organisation selv at kunne foretage en juridisk vurdering af, hvorvidt de skal gå videre med sagen på baggrund af den forelagte dokumentation.

” Det er de håndfaste beviser. [...] Det er os, der skal lægge beviserne på bordet. Og hvis der er nogle beviser, der peger i retning af, at der er et ligelønsproblem, så vil jeg rigtig gerne kæmpe for, at vi finder de sidste beviser og så kører af sted. Men dér hvor jeg ikke kan fange nogen beviser af nogen art, der kan man lige så godt lægge den død. Domstolene kræver simpelthen beviser.

Der er eksempler på, at faglige organisationer og tillidsrepræsentanter af hensyn til samarbejdet på arbejdspladsen kan være tilbageholdende med at tage en ligelønssag op, hvis uenigheden drejer sig om en enkelt persons lønforhold.

Flere repræsentanter indikerer, at der findes en ”indbygget modstand i systemet”, fx et for tæt forhold mellem tillidsrepræsentanten og ledelsen, som potentielt kan være en barriere i forhold til at rejse en sag.

” Medlemmer fortæller, at arbejdsgiver og tillidsrepræsentant er for gode venner. Der kan være tillidsrepræsentanten, som af den grund ikke vil køre en sag. [...] Det gode forhold kan nogle gange afholde de enkelte fra at køre en sag.

Desuden kan en vægtning af kollektivet have betydning for, om en sag forfølges eller ikke. Når kollektive forhandlinger eksempelvis er afsluttet på en arbejdsplads, kan dette være en barriere for at tage en enkelt ligelønssag op. En repræsentant for en fagforening siger om denne barriere:

” Det er hensynet til fred, ikke? Hvis man er meget kollektivt orienteret, og man siger, at nu forhandler vi os frem til nogle kollektive rettigheder, og vi sikrer os, at kollektivet har det godt. Så den, der kommer med en enkeltsag, vil [...] så at sige forstyrre freden og det gode samarbejde, ikke? [...] Vi skal producere, vi skal have det godt.

Nogle giver udtryk for, at der eksisterer en "forståelse" mellem tillidsrepræsentant og arbejdsgiver om, at når de årlige forhandlinger er afsluttet, så kommer tillidsrepræsentanten ikke med flere sager og skaber yderligere "uro" og "lave[r] det hele om".

Flere af fagforeningsrepræsentanterne henviser til sager, der er blevet afvist af fagforeningerne, som ikke burde have været afvist. Om en sag, som en lokalafdeling afviste, men som senere blev vundet i Ligebehandlingsnævnet, efter at klager selv indbragte den, fortæller en repræsentant:

” De er simpelthen ikke godt nok oplyst nede i afdelingen, eller der er ikke nogen fareklokker eller faresignaler, der ringer, eller hvad det nu kan være. Faktum er i hvert fald, at hun [klager] ikke bliver rådgivet, og man siger: ”Jamen det er ikke noget galt her.” Og det er der jo så alligevel, i og med at hun vinder den sag. Så må man jo sige, at så har der været et eller andet galt. Hun har jo ret, ikke?

En repræsentant beretter om en sag, som den faglige organisation afviste, hvorefter medlemmet henvendte sig til det daværende Ligestillingsrådet, som kiggede på dokumenterne og efterfølgende henstillede til organisationen, at de skulle genoptage sagen.

KLAGERENS EGEN INDSATS

Klagerne spiller ofte en central rolle for at fremskaffe de indledende oplysninger og dokumentation. Dette forudsætter selvsagt aktiv deltagelse fra klagerens side, heriblandt tidsmæssig og personlig prioritering. Flere klagerere beskriver dette som en udfordring, idet de typisk også har fuldtidsarbejde og familiemæssige forpligtelser.

Der er stor forskel på den indsats, som den enkelte klager har lagt i sagsoplysningen. Indsatsen afhænger af flere forskellige forhold, fx klagerens forudsætninger for at bidrage, den faglige organisations kompetencer, ressourcer og prioriteringer samt det valgte afgørelsessystem.

Der er flere beretninger om, at når sagsprocessen sættes i gang – og særligt når arbejdsgivere er bekendt med, at en ligelønssag er under opsejling – så opleves det som svært at fremskaffe yderligere og tilstrækkelig relevant materiale, fx stillingsbeskrivelser, organisationsdiagrammer og mødereferater.

”GEMT SÅ MANGE PAPIRER”

Klagerne spiller en væsentlig rolle i forhold til at oplyse og forberede sagen indledningsvist, da de – eventuelt i samarbejde med deres faglige organisationer og tillidsrepræsentanter – skal påvise de faktuelle forhold, som kan skabe en formodning om, at der er sket løndiskrimination. Klagerne beskriver det her som en stor fordel, hvis de har været forudseende og har gemt anvendeligt materiale, før sagen rejses.

” Jeg var i hvert fald glad for, at jeg havde [...] været tillidsmand og havde gemt så mange papirer, fordi det var et lukket... Jeg kunne jo ikke få fat i de papirer igen. Det var kun, fordi jeg havde gemt mine egne forhandlingsresultater, og jeg også hele tiden havde gemt mine egne mails, jeg havde sendt rundt og sådan nogle ting, at jeg hele tiden kunne dokumentere, hvad der var blevet sagt, og hvad der var blevet gjort. Og også mine kollegaers velvilje til at komme med deres lønsedler og deres lønftaler. [...] Og hvis det havde været en almindelig medarbejder og ikke en, der havde gemt alle papirerne – og som havde været tillidsrepræsentant – så havde vi ikke vundet sagen.

Der er dog også eksempler på klagere, som på grund af en perifer placering i arbejdskollektivet har haft svært ved at fremskaffe anden dokumentation end den, de selv råder over.

”DEN ENESTE, DER HAVDE ET SÅ INDGÅENDE KENDSKAB”

Flere klagere, som har erfaring med skriftlig formidling, ønsker og finder det naturligt, at de selv er en aktiv part af sagsoplysningen. En klager påpeger, at ”jeg var jo den eneste, der havde et så indgående kendskab til virksomheden. Altså hvordan tingene hang sammen”. Flere klagere betoner, at på trods af at de selv vælger at påtage sig en stor mængde af skrivearbejdet – som dog

efterfølgende håndteres af fx organisationsrepræsentanten eller advokaten, så det blev "det rigtige juridiske sprog" – så er dette ikke en nem opgave, men opleves som både tidsmæssigt og mentalt krævende.

” Jeg er vant til at skrive. Det er det, mit job består i. [...] Det tager altid tid at skrive sådan noget. Først skal du have dine tanker ned på papir, så skal du læse det igennem og... siger jeg det nu, så det er til at forstå? [...] Du skal engagere dig i det. Du skal bruge en stor del af din underbevidsthed på at arbejde med de ting hele tiden.

For visse klagere foregår den løbende orientering om sagen til møder med deres foreningsrepræsentanter, mens informationsudvekslingen for andre klagere foregår via fremsendelse af skriftligt materiale, som skal gennemlæses, kommenteres og eventuelt godkendes. Sidstnævnte beskrives af visse klagere som en omfangsrig og krævende opgave: "Det var virkelig nogle breve, der fyldte rigtig mange sider at skulle forholde sig til", ligesom nogle klagere fremhæver, at indholdet af dokumenterne er svært at forstå.

Visse sager har en karakter, der gør, at klager har mulighed for at spille en ganske lille rolle i forbindelse med forberedelse af sagen. Deres opgaver består således primært i mundtligt at orientere den person, der fører sagen for dem, om forholdene, som de har oplevet dem, samt at videregive det materiale, de er i besiddelse af, fx lønsedler og arbejdsplaner.

” Altså for mig, der virker det bare, som om det sagsforløb, det gik bare så legende let. Fagforeningen har gjort alt, hvad de kunne for at gøre det så let og overskueligt for mig at køre den sag her. De har virkelig gjort alt for mig.

Flere af de personer, som ønsker deres involvering i sagsfremstillingen begrænset, har ikke nogen formel uddannelse og udfører ufaglært arbejde. De giver udtryk for, at de ikke kan påtage sig opgaven med skriftlig sagsfremstilling, hvorfor de overlader dette til deres faglige organisation.

LØNMODTAGERREPRÆSENTANTERNES ERFARINGER

Flere fagforenings- og tillidsrepræsentanter påpeger, at tidsaspektet er af væsentlig betydning for en ligelønssag, da det kan være tidskrævende at få en ligelønssag tilstrækkelig oplyst. En tillidsrepræsentant fortæller, at hun officielt havde lov til at anvende 15 minutter om dagen af sin arbejdstid på at udfylde tillidsfunktionen. Dette betød, at hun i praksis måtte bruge sin fritid på at forberede en gruppesag, som hun var med til at starte. En anden fortæller om en tillidsrepræsentantkollega, som havde ventet med at tage en ligelønssag op på sin arbejdsplads, fordi hun vidste, at det ville blive meget krævende.

” Det kræver utrolig god forberedelse, inden man skal gøre det. [...] Man er simpelthen nødt til at sætte sig og lave en liste over alle de medarbejdere, der er ansat: Hvor ligger de henne, og hvad præcis får de for det? Anciennitet, tillæg, kvalifikationstillæg, [...] pensioner og alt.

At starte en ligelønssag kræver altså ikke kun en grundig afdækning af klagerens løn- og arbejdsmæssige forhold, men også at de andre medarbejdere på arbejdspladsen er samarbejdsvillige og åbne for at dele deres oplysninger, såfremt disse ikke er tilgængelige på arbejdspladsen.

OPSAMLING

Klagerne har svære overvejelser om de mulige negative konsekvenser, det kan få for dem, hvis de anlægger sag om lige løn mod deres arbejdsgiver. De beskriver det som grænseoverskridende og antager, at de som følge af en sag vil blive set som "hende med ligelønssagen", ligesom de frygter, at det vil afføde repressalier og være hæmmende for deres karriere.

Når de bliver bekendte med lønforskellen, så har de svært ved at vurdere, om den er ulovlig og dermed udtryk for ulige løn. Derfor er det væsentligt for dem at få en juridisk forhåndsvurdering af sagens substans og sandsynlige udfald, som de kan drøfte med deres faglige organisation, før de træffer beslutningen om sagsanlæg.

Klagernes skildring af de råd og den støtte, de modtager i forbindelse med opstart af sagen, er overordnet set positiv. Særligt beskrives støtten fra de faglige organisationer med superlativer, mens oplevelserne er mere forskelligartede i relation til tillidsrepræsentanterne.

Der er stor forskel på det omfang, klagerne orienterer deres sociale netværk om sagen. Således har visse klagere taget deres familie, venner og/eller kollegaer med på råd fra starten – og beskriver disse som væsentlige støtter – mens andre klagere hverken fortæller familie eller kollegaer om sagen.

Visse klagere fortæller, at de selv har ydet en stor indsats i forhold til oplysning og forberedelse af sagen, mens andre har været i en situation, hvor dette kunne overlades til den faglige organisation. Sagens karakter – samt om den føres individuelt eller som gruppesag – har stor betydning for graden af klagerens involvering.

KAPITEL 5

GENNEMFØRELSE AF SAG

Den klager, som har besluttet at gå videre med sine sag, vil ofte først henvende sig til sin arbejdsgiver for at drøfte sagen og få lønnen korrigeret. Her skal det afprøves, om parterne har en fælles forståelse af den aftalte løn og virksomhedens lønpolitik. Hvis sagen ikke løses, skal klageren herefter kunne præsentere sin sag og dens problematik for udenforstående, fx for tillidsrepræsentant, fagforening, advokat eller Ligebehandlingsnævn.

Under denne fase af sagen vil arbejdsgiveren give sin forklaring på de lønforskelle, som sagen handler om. Måske vil det være første gang, at arbejdsgiver fremkommer med så konkrete og personlige forklaringer på klagerens og sammenligningspersonernes løn. I denne fase vil klageren ofte være i en position, hvor hun helt åbenbart er uenig med sin arbejdsgiver og muligvis også med nogle kollegaer.

DE FØRSTE FORHANDLINGER PÅ VIRKSOMHEDEN

Flere klagere er af den opfattelse, at lønforskellen nødvendigvis må være resultat af en fejltagelse, som blot skal korrigeres. I forventning om at finde en fælles løsning på problemet kontakter de deres leder for at gøre dem opmærksom på fejlen. Chefen er dog ikke enig i denne udlægning, hvilket betyder, at klageren går videre med sagen. I flere tilfælde tager klager selv initiativ til at kontakte andre ledere, eventuelt hr-chefen eller en leder i en højere position.

Klagerne giver generelt udtryk for, at de ikke får en reel dialog med deres ledere, og at det derfor ikke lykkes dem at få en forklaring på den pågældende lønforskel endsige finde en løsning.

En af klagerne blev følelsesmæssig berørt af, at hun i de indledende samtaler med sine chefer ikke fik de forklaringer, som cheferne senere fremførte til den formelle forhandling, hvor klagers og arbejdsgivers respektive faglige organisationer deltog. Forklaringer, som resulterede i, at sagen blev lukket, da fagforeningsrepræsentanterne mente, at man ikke kunne tilbagevise de forklaringer, som cheferne gav.

” Det er det, jeg undrer mig allermost over; [...] hvorfor kalder min chef mig ikke ind og siger: ”Du skal være klar over, at grunden til, at jeg ikke kan give dig mere i løn, det er dit, dut og dat,” færdig! Og så kunne jeg sige til ham: ”Jamen ved du hvad, så må jeg jo gå ind og arbejde på, om jeg kan gøre noget ved dit, dut og dat.” [...] [S]å havde vi jo ikke behøvet at køre sagen så langt. Jeg føler mig jo godt og grundigt til grin, fordi der var jo ingen grund til, at vi hiver en fra arbejdsgiverorganisationen og folk fra fagforeningen til mæglingsmøde, når det er ting, som de havde kunnet fortælle mig.

I et tilfælde resulterede det indledende, uformelle møde med chefen – hvor kvinden klagede over uligelønnen – i en decideret afskedigelse: ”Jeg fik ikke lønforhøjelse, men jeg blev fyret.” Sagen tog således en drejning fra at omhandle et ligelønsskrav til også at dreje sig om fyring. Klageren fik efterfølgende medhold i såvel ligelønssag som sag om uberettiget afskedigelse.

DE MUNDTLIGE FORHANDLINGER UNDER SAGEN

Stort set alle de personer, hvis sag fører til partsforklaringer og vidneafhøringer, beskriver denne oplevelse som overraskende ubehagelig. Klagernes beretninger fra retslokalerne er følelsesladede, når de fx taler om, hvorledes de oplevede, at deres chefer nedgjorde deres arbejde og såede tvivl om deres personlige integritet. I enkelte tilfælde var det endda nødvendigt at afbryde interviewene kortvarigt, så klageren kunne 'samle sig' og eventuelt gå udenfor og trække lidt frisk luft. Flere klagerer beretter, at de var fulkommen uforberedte på, at "der bliver smidt mudder efter en" og mener, at der foregår "en hel del bagvaskelse og en hel del løgn" under fremlæggelse og bevisførelse. En klager fortæller, at hun følte sig "ydmyget og nedgjort" under sagsforløbet.

En klager beskriver sine oplevelser under retssagen som følger:

” [...] Jeg kan huske, at det var meget ubehageligt. Det må jeg sige. [...] Det pinte mig at blive angrebet på min faglighed, fordi jeg vidste – og det havde ledelsen jo også erkendt – at jeg var dygtig til mit arbejde. Det står også i kendelsen. Men det, syntes jeg, var meget, meget hårdt at høre på. [...] Han [chefen] har en evne til at gøre tingene meget personlige. Jeg blev fremstillet som en inkompetent løgner. [...] Jeg var bare generelt en dum kælling, der ikke kunne noget. [...] Det var ikke sagligt mere. [...] Jeg gik hjem og tudede, og så gik jeg i gang igen.

”DET, DER GØR MEST ONDT”

Klagerne sonderer overordnet mellem to fronter, de føler sig angrebet på deres faglige kompetencer og deres personlige egenskaber. Mens de fleste klagerer i relation til deres faglighed synes relativt sikre – og gennem merit samt erfaringer kan tilbagevise dette – så forholder det sig modsat ved kritik, der er rettet mod deres personlige egenskaber.

” Det var rigtig, rigtig hårdt. Altså rigtig, rigtig personligt det angreb, jeg har været udsat for, synes jeg. [...] Så var det lige pludselig lige meget, hvad jeg gjorde, så var alt forkert, og jeg var simpelthen det værste menneske, der fandtes. Jeg havde ingen empati. Jeg havde ingenting. [...] Der var simpelthen ingenting, der var godt. [...] Det er det, der gør mest ondt.

For flere klager har den karakteristik af dem og deres præstationer, som kom frem under sagen, medført, at de i længere perioder efterfølgende følte sig ramt på deres faglige selvtillid og selvværd. En kvinde fortæller, at hun i årene efter retssagen ”havde sværere ved at tro på mine egne evner”, mens en anden husker, at hun efter retsmødet tænkte: ”[E]r jeg nu så fagligt dygtig, som jeg selv synes?” Karakteristikken af klagerne bevirkede desuden, at deres usikkerhed i forhold til fortsat ansættelse på de respektive arbejdspladser voksede; ikke nok med, at klagerne var kommet i uføre hos arbejdsgiveren på grund af sagsanlægget, men nu blev de også bekendt med, at deres overordnede ikke så dem som medarbejdere med tilstrækkelige kvalifikationer.

”KIGGE SIN ARBEJDSGIVER I ØJNENE”

Den miskreditering af kvalifikationer, som klagerne oplever, at chefen fremfører, kommer i mange tilfælde som en stor overraskelse for dem, idet den negative vurdering vedrører forhold, som aldrig før er blevet italesat. En klager fortæller således: ”Jeg var aldrig blevet konfronteret med det før; at de var utilfredse med mit arbejde.” I enkelte tilfælde er der tillige eksempler på, at ledelsen har påpeget manglende kompetencer, som de respektive klager mener, de i særlig og udpræget grad er i besiddelse af. Altså forhold, som klagerne mener, positivt adskiller dem fra deres kollegaer. Et eksempel finder man hos en klager, der under retssagen oplever at blive kritiseret for at være langsom til at udføre sine arbejdsopgaver:

” [...] Jeg havde leet højt og længe over: ”Ha! Tænk nu hvis de [cheferne] siger, vi [min kollega og jeg] er langsomme!” Og tænk, så var det faktisk det, der var hovedanken. [...] Jeg vil rigtig, rigtig gerne have, at der kommer nogle, der ikke kender os, og ser os arbejde. [...] [A]ltså vi taler om dobbelt eller tredobbelt så hurtige. [...] Jeg kan huske den nat, hvor vi havde fået det materiale, jeg sov slet ikke. Jeg var så rasende.

I den aktuelle sag var det ikke muligt at få foretaget en uvildig vurdering af, hvorvidt klageren var hurtigere eller langsommere end sine kollegaer, hvorfor arbejdsgiverens udsagn ifølge klageren kom til at stå til troende. Klageren anså dette som ”ydmygende” og fagligt krænkende.

Det er adskillige eksempler i interviewene på, at arbejdsgiverne – ifølge klagerens vurderinger – ”løj rigtig mange gange”, uden at klagerne (eller deres tillidsrepræsentanter/faglige organisationer/advokater) kunne fremskaffe dokumentation, som modbeviste dette. Der er dog også et eksempel på, at klagerne var i stand til at tilbagevise arbejdsgiverens udsagn, når der opstod uenighed.

” Jeg var i hvert fald glad for, at jeg havde [...] gemt så mange papirer, fordi [...] til sidst så sagde arbejdsgiveren, at der var jo faktisk ikke engang en stillingsbeskrivelse på det job, jeg havde. Men de stillingsbeskrivelser havde været der i 10-15 år. [...] [S]å kunne advokaten så sende det ind og sige: ”Jamen vi sidder med stillingsbeskrivelserne her” og sådan nogle ting her.

En anden årsag til, at denne klager er ”glad for”, at hun har tilvejebragt materiale, før sagen igangsættes, kobles til det forhold, at arbejdsgiveren har ensidig adgang til en række interne informationer, som de dermed ligeledes potentielt i klagers optik kan ændre til brug for sagen.

” Jeg var jo så privilegeret, at ledelsen havde lavet sådan en funktionsplan, hvor der stod det hele; hvem der var hvad og så videre. Den havde jeg gudskelov fået taget et print af, fordi da sagen begyndte at køre, da lavede de om på den.

Andre klagerere mener, at de har mødt tilsvarende adfærd hos deres modpart. Klagerne er dog ikke i stand til at påvise, om dokumenter er blevet ændret eller fabrikeret til formålet.

Fælles for klagerne er, at de oplever stort ubehag ved at skulle tilkendegive åben uenighed med deres chef, når de skal imødegå dennes beskrivelse af deres manglende evner til fx at præstere på arbejdet og omgås andre mennesker. Særligt fordi flere af klagerne på dette tidspunkt har en forestilling – eller et håb – om at forblive på arbejdspladsen.

” [...] Det er hårdt at skulle sidde og kigge sin arbejdsgiver i øjnene ved et bord, der ikke var bredere end det her [cirka to meter]. Og så sidde og fortælle dem [dommeren], at [...] han løj, og hvordan man [jeg] havde opfattet, at det skete. Det syntes jeg, var hårdt.

Adskillige klagerere fortæller, at de føler en høj grad af magtesløshed, når de hører – eller på anden vis bliver bekendte med – modpartens indlæg, og de skildrer en uretfærdighedsfølelse. Eftersom flere klagerere ikke ønsker åbenhed omkring sagen (jævnfør afsnittet ”**Hende med ligelønssagen**”), så føler de sig desuden ”meget alene, meget såret”. Om vidneafhøringerne fortæller en af klagerne: ”Det var simpelthen ydmygende. [...] [D]et åd jo ind i mig, det her. [...] [J]eg var ved at bryde sammen”. Netop disse forhold fremføres af flere klagerere i forbindelse med, at de forklarer, hvorfor de ikke ønsker at anke en tabt sag (se også afsnittet **Reaktion på afgørelse**).

”JEG SKAL ALTSÅ VÆRE KOLLEGA BLANDT DEM I MORGEN”

Det er væsentligt at påpege, at størstedelen af klagerne er beskæftiget på samme arbejdsplads som den chef, der vurderer deres arbejdsindsats til brug for sagen, mens retssagerne kører. Klagerne skal med andre ord ofte samarbejde med samme person, som har vurderet dem negativt i retsprocessen.

En strategi, som flere klager anvender i et forsøg på stadig at kunne agere på arbejdspladsen, er at betragte forklaringer og afhøringer som ”en isoleret oplevelse”, der er løsrevet fra det arbejdsliv, de vender tilbage til efter retssagen.

” At skulle høre de her vidneforklaringer fra cheferne, der tænkte jeg godt nok: ”Hold da fast! Jeg skal på arbejde i overmorgen og være kollegaer med dem her.” Så da jeg kørte hjem fra retten, så tænkte jeg: ”Hvordan pokker tackler jeg det her? Jeg skal altså være kollega blandt dem i morgen.” Og så tænkte jeg, at jeg bliver altså nødt til at sige: ”Det her er så en del af mit liv; det er mit privatliv. I morgen, der går jeg på arbejde og er en kollega.”

Det er stor forskel på, hvorvidt klagerne lykkes med denne strategi; en række af dem fortæller, at deres chefer – ligesom de selv – ikke ønsker, at sagen skal påvirke arbejdspladsen og -relationerne negativt, hvorfor der er en stiltiende enighed om at holde arbejde og retssag adskilt. Andre klager giver derimod udtryk for at blive mødt med irritation og direkte vrede fra deres overordnede, hvilket resulterer i, at klagerne i det daglige oplever arbejdsmæssig modstand og (forsøg på) social sanktionering og eksklusion.

På baggrund af den karakteristisk, som chefen giver af en klagers indsats og præstationer, udtrykker klageren følgende undren:

” [Jeg] gad vide, hvorfor de ikke havde fyret mig for lang tid siden, hvis de havde den holdning om mig. Hvorfor blev I ved med at have mig ansat, hvis I syntes, jeg var så ringe? Altså helt ærligt!

Andre klagerer stiller lignende spørgsmål, og de synes at finde en måde, hvorpå de kan håndtere følelsen af, at ”man faktisk ikke kunne blive ringere end mig”. De henviser til retssagers beskaffenhed i almindelighed, hvor begge parter fremfører argumenter, som gør, at netop deres pointer og oplevelser fremstår så overbevisende og sammenhængende som muligt. Flere klagerer oplever et stort misforhold mellem den måde, hvorpå deres overordnede i retssagsøjemed – både mundtligt i forbindelse med vidneafhøringerne (jævnfør afsnittet **De mundtlige forhandlinger under sagen**) og skriftligt i sagsmaterialet – skildrer dem og deres præstationer kontra den måde, hvorpå de almindeligvis – det vil sige før retssagen – talte om og med dem. Det henfører de til chefens forsøg på at underbygge sit argument om, at klageren befinder sig på et korrekt lønniveau og dermed ikke diskrimineres.

”PÅ BEKOSTNING AF NOGLE TING”

Blandt klagerne hersker en tydelig oplevelse af, at det er hårdt at være hovedperson i en ligelønssag. Flere klagerer påpeger, at det kræver personligt ”overskud” og ”stædighed”, ligesom ”man skal være stærk” og af den rette ”støbning”, hvis man skal stå et sådant forløb igennem. Således overraskes flertallet af klagerne negativt, efterhånden som sagen skrider frem, da de indser, at processen trækker ”i langdrag”. Den typiske vurdering blandt klagerne er, at forløbet er ”mere krævende, end jeg havde regnet med”, som

en klager formulerer sig i relation til såvel tidsdimensionen som mental involvering og mængden af opgaver.

Klagernes familierelationer har en central placering i relation til, hvorledes de vurderer sagsforløbene. Et par af dem påpeger, at de havde "det der overskud, der skal til", fordi de ikke havde hjemmeboende børn, som måske ville føle sig forsømt, når de skulle bruge "mange søndage og aftener med at svare på de forskellige advokaters påstande og sådan noget", som en klager husker sagsforløbet. Processens varighed fremføres som en overraskelse for stort set samtlige klagerne.

” Hvis jeg havde vidst, at det [sagsforløbet] skulle tage otte år, så ville jeg have set mere på mit liv: Hvor står jeg henne i mit liv lige nu? Og ville jeg have lyst til at yde en indsats over for det her otte år ud i fremtiden? Og på bekostningen af hvad? Fordi det har jo været på bekostning af nogle ting. Det er helt sikkert. [...] At jeg nogle gange har skullet sige nej til min familie, fordi jeg lige skulle svare på de her ting. Der er jo nogle ting, jeg ikke har kunnet deltage i, fordi det skulle foregå her og nu; jeg havde et svar, jeg skulle give.

En pointe, som er gennemgående i klagernes fortællinger, er, at "jeg har også et liv ved siden af, der betyder noget", som en klager udtrykker sig. Med andre ord har klagerne i de forskellige faser under sagsforløbene, hvor sagerne kræver deres opmærksomhed og tid, svært ved at balancere familieforpligtelser, fuldtidsarbejde og sagsanlæg.

Et andet forhold, som synes at spille en stor rolle for klagerne, er graden af personlig involvering i retssagen. De personer, der har ført ligelønssag som en gruppe – og som ligeledes har haft en meget engageret tillids-

repræsentant – skildrer processen som "[m]an mærkede jo ikke så meget til det". Samme oplevelse beskriver en klager, der henvender sig til Ligebehandlingsnævnet med en sag af principiel karakter, det vil sige om et aftalemæssigt forhold, som ikke berørte ham selv direkte.

” Altså nu var det ikke sådan, at jeg følte, det var mit livs sag eller noget. Det var et øjeblik irritation, ikke? [...] [D]et er ikke noget, der er meget krævende i forhold til at skrive et stykke papir og så lige tænke over det i en tid, inden man gør det, så det bliver ordentlig arbejde.

I modsætning til alle andre klagere, som har noget personligt på spil (økonomisk, kollegialt eller karrieremæssigt), så adskiller denne klager sig ved ikke at tænke over sagen i perioden, fra den er indklaget for Ligebehandlingsnævnet, og indtil afgørelsen modtages.

Stort set alle klagere oplever, at processen er hård og langvarig. Efter et årelangt sagsforløb med sagsfremstillinger og vidneforklaringer i forskellige instanser lyder en af klagernes dom: "Hold fast, hvis systemet er sådan her, så kan man jo simpelthen knuse mennesker." En anden klager, hvis sag blev afgjort af Ligebehandlingsnævnet, skildrer sagen som kampen mellem "David og Goliat", mens en tredje i relation til den tid, hun har brugt på sagen, udtrykker: "Der var ikke plads til noget som helst andet. [...] Den fyldte alt. Ja. Den fyldte alt."

SKRIFTLIG BEHANDLING VED LIGEBEHANDLINGSNÆVNET

Et par af klagerne giver udtryk for, at de er usikre og utilfredse over den måde, hvorpå Ligebehandlingsnævnet har behandlet deres sager. I forbindelse med behandlingen af en meget kompleks sag udtrykker klageren tvivl om, hvorvidt Ligebehandlingsnævnet forstår det materiale, hun har indsendt.

” [...] I det øjeblik en klage er blevet indsendt, så burde der være et møde. Et eller andet, der gør, at Ligebehandlingsnævnet får mulighed for at stille spørgsmål til forståelse, og man selv får mulighed for at forklare nogle af de her ting, [...] sådan så man som klager får en fornemmelse af, at det, man har sendt ind, er blevet evalueret og forstået.

Den skriftlige sagsbehandling i nævnet uden mulighed for opfølgende møde eller anden form for mundtlig dialog gør, at denne klager føler, at hun ikke formåede at forklare sagen, så Ligebehandlingsnævnet forstod dens kompleksitet. Dette begrundes hun med, at det er ”svært at forudse, hvad det er for noget præcist, som Ligebehandlingsnævnet har behov for”, hvorfor hun savnede muligheden for professionel sparring, mens hun udarbejdede klagen.

En klager mener, at hendes sagsfremstilling ikke er gengivet ”fair” i Ligebehandlingsnævnets afgørelse. Hun er selv beskæftiget som professionel sagsbehandler, og med afsæt i egne erfaringer finder hun, at en ændring af proceduren vil være vigtig. Hun foreslår, at nævnet udsender et udkast til afgørelsen til parterne, som så får mulighed for at fremkomme med endelige bemærkninger – og eventuelt følge disse op på et møde med nævnet.

” Og når jeg læser afgørelsen fra Ligestillingsnævnet [nu: Ligebehandlingsnævnet], mener jeg faktisk, at jeg... at det, jeg siger, kommer alt for dårligt igennem. Det bliver ikke citeret. [...] Det blev omformuleret og kogt ned. Det var ikke præcis det, jeg sagde, der blev gengivet.

En klager fortæller, at hendes arbejdsgiver kom med nye argumenter og oplysninger gennem hele sagsforløbet. Derfor glædes hun over, at hendes deltagelse i sagen blev varetaget af en advokat, som blev betalt af hendes fagforbund, da hun fandt dette nødvendigt.

” Jeg synes jo, at når man har sådan et ligebehandlingsnævn – og jeg har faktisk været inde og læst rigtig meget om, hvad deres virke er, og hvorfor de er blevet nedsat og sådan nogle ting – så undrer det mig, at jeg skal ud og bakkes op af min fagforening, der skal yde meget advokathjælp.

En anden klager undrer sig over Ligebehandlingsnævnets sagsbehandling.

” Det er mere, fordi det undrer mig, at man kan slippe af sted med, som virksomhed, som har bevisbyrden, som jeg forstår loven, at lave en masse påstande uden at skulle vedlægge nogen form for dokumentation. Det forekommer mig mærkeligt. Man kan sige, som arbejdstager, der kan du kun vedlægge den dokumentation, du har adgang til, ikke? Men som firma har du adgang til alt. Og så kan det undre, at man ikke på nogen måde skal vedlægge noget, der kan dokumentere ens påstande. Men at man bare i tekstform i et brev kan udlægge tal og sådanne informationer. Det virker lidt mærkeligt, synes jeg.

Hun mener også, at nogle klagere vil have vanskeligt ved at levere den sagsfremstilling og argumentation, som en kompleks sag kræver.

Der er imidlertid også eksempler på, at sagen behandles til klagerens fulde tilfredshed. En klager beskriver, at det var nemt at bruge

Ligebehandlingsnævnet, fra den første vejledning om sagen til afgørelsen blev modtaget.

Klagernes beretninger har især afsæt i den skriftlige sagsbehandling ved nævnet, hvor den medarbejder, som klager til Ligebehandlingsnævnet, skal være i stand til at formidle sin sag skriftligt ved hjælp af klageformularen og de efterfølgende høringer af parterne. Klagerne får således ikke indblik i nævnets sagsbehandling, og de møder ikke nævnet. Dette forhold kan – afhængig af sagens karakter – i sig selv skabe usikkerhed og utilfredshed hos klageren.

REAKTION PÅ AFGØRELSE

Gennemgående beskriver klagerne en udpræget grad af forløsning, da de modtager afgørelsen. En klager husker sine tanker, da hun modtog afgørelsen: "[N]u var det overstået, og de ting, der skulle siges, de var sagt." Flere fortæller, at de føler, at deres liv i visse henseender har været sat på standby, og først da afgørelsen foreligger, kan de komme videre. Flere af de klagere, som får medhold i sagen, fremhæver dog en usikkerhed, som er knyttet til det ukendte forhold, om arbejdsgiveren vil anke sagen og dermed trække den (yderligere) ud, hvorfor den fulde forløsning lader vente på sig.

” Der blev jeg selvfølgelig glad for, at der var kommet closure på, men selv da, der siger han [fagforeningsrepræsentanten] jo også til mig: "Jeg ved jo ikke, om de anker." Så det er jo en pudsig måde... [...] Og så 14 dage efter så ringede de og sagde: "De har ikke anket."

Den gængse reaktion på afgørelsen/sejren hos klagerne er, at de "går hjem og åbner den der flaske rødvin", som de deler med deres ægtefælle eller nære bekendte, mens de sammen reflekterer over sagen. En klager, som

på daværende tidspunkt var tillidsrepræsentant, fortæller dog, at hun var på arbejdspladsen, da hun modtog afgørelsen, hvorefter hun reagerede ved spontant at "steppe ned ad gangen og sige yes". Klageren betoner, at der var tale om et spontant glædesudbrud og ikke en bevidst provokatorisk handling, idet chefen ikke var til stede.

"WHAT A WASTE OF TIME"

En af klagerne udtrykker glæde over, at advokaten havde informeret hende om afgørelsen, kort før hun modtog den på skrift, da hun – efter at have læst afgørelsen – slet og ret var i tvivl om, hvorvidt den var faldet ud til hendes eller arbejdsgiverens fordel.

” [...] Jeg synes, det var rigtig, rigtig svært at læse den [afgørelsen]. Altså nu er jeg jo ikke juridisk uddannet eller noget som helst, så: Havde vi vundet den eller ej? Jeg var faktisk lidt i tvivl, om jeg havde vundet den, fordi jeg synes, den var skrevet så snørklet.

Som nævnt tidligere så håber klagerne på en (vis grad af) genoprejsning gennem en afgørelse, der giver dem juridisk ret og dermed slår fast, at arbejdsgiveren har uret i såvel aflønningen som de fremførte forklaringer. I de tilfælde, hvor klageren ikke får medhold, så forstærkes oplevelsen af sagsforløbet som negativt.

” Jeg føler godt nok, det er en urimelig afgørelse, og jeg føler rent faktisk, at den krænker min retsbevidsthed igen, når jeg læser den. [...] Jeg føler ikke, den er retfærdig, nej.

De klagere, som kun delvist får afgørelsens bekræftende ord for, at de blev diskrimineret lønmæssigt, samt de klagere, som taber sagen, holder fast i

deres oplevelse af, at de alligevel har ret. At afgørelsen ikke (entydigt) falder ud til deres fordel, forklarer de med henvisning til, at det fx ikke er lykkedes dem at oplyse deres side af sagen tilstrækkelig og overbevisende, eller dommeren ikke har været i stand til at gennemskue sagens kompleksitet. Således opretholder de en forståelse af sig selv som dobbeltoffer, det vil sige at blive diskrimineret igen i forhold til det, de oplever som dels en uretfærdig lønmæssig forskelsbehandling, dels en uretfærdig sagsgang.

Nogle klagerere har muligheden for at gå videre med sagen i tilfælde af, at de ikke får medhold. Næsten ingen af dem ønsker dette, da de har oplevet processen som hård samt tidmæssigt og psykisk krævende. De vil nu i stedet fokusere på andre dele af deres tilværelse, såsom familie eller nyt/andet job. Desuden har de pågældende klagerere mistet troen på, at de kan vinde sagen i en ny instans, da de ikke har yderligere dokumentation at fremføre, og det eksisterende/forelagte materiale øjensynligt ikke er tilstrækkeligt. En af klagerne bruger ordene "*What a waste of time*" til at illustrere den holdning, som klagerne, der taber sagen, generelt set synes at have.

Der er stor forskel på, hvordan klagerne beskriver den reaktion, som de møder hos deres nærmeste chef og andre overordnede, når disse bliver bekendte med afgørelsen. Fx fortæller en klager i relation til sin chef: "[V]i har aldrig snakket om det siden. Den kendelse. Aldrig", mens en af de andre overordnede kaldte hende ukvemsord; "han kaldte mig 'den forbandede møgkælling'. Det var dengang, han tabte sagen." Den reaktion, som klagerne typisk beskriver, er dog mindre radikal og ligger mellem disse to yderpunkter.

LØNMODTAGERREPRÆSENTANTERNES VURDERINGER

Flere fagforeningsrepræsentanter oplever, at medlemmerne beklager sig over de ofte relativt lange sagsforløb for ligelønssager. Årsagerne

henfører de til dels arbejdsgiverens forsøg på at løse konflikten lokalt, dels fagforeningens behov for at få sagen tilstrækkelig oplyst og vurderet, før en eventuel sag igangsættes. Endvidere fortæller de, at der på mange arbejdspladser findes en ambition om at få ”problemet løst, og der kom ikke en ligelønssag ud af det”, hvorfor de venter med at håndtere problemet til de årlige lønforhandlinger, hvor de håber på at løse det i mindelighed – og uden inddragelse af fagforeningen. Det er dog ikke altid, at dette lykkes.

” Man starter selvfølgelig med at prøve at ordne det internt, inden man går videre, og det er jo først, når det går i hårdknude, at man går videre. Først prøver tillidsrepræsentanten, og så beder man fagforeningen om hjælp, og så prøver de jo også. På den måde. Det er måske også noget af det, der er med til, at det tager så lang tid.

Det første, fagforeningen skal, når den bliver inddraget i sagen, er at rekvirere materiale og sætte sig grundigt ind i sagen. Dette er ofte omfattende og tidskrævende, idet materialet kan være svært at tilvejebringe, ligesom sagerne er komplekse. Herefter følger en procedure, hvor sagen skal drøftes på flere niveauer i organisationen, hvor juridiske, politiske og andre aspekter afvejes, før beslutningen om en eventuel igangsættelse bliver truffet.

” Gennem tiden har de her sager ligget meget længe på folks skriveborde. Det kan man se, når man læser de faglige kendelser. Så kan man se, at når de rejser sagen, så har de møder, og så går der måske et til to år, før sagen bliver indbragt for den faglige voldgift. [...] Fagforeningerne har svært ved at gennemskue, om de har en sag eller ej. Og har vi medlemmerne med eller ej. Og det tager noget tid.

Repræsentanterne har forståelse for, at "man godt kan sidde som medlem og synes, at det er da urimelig så lang tid, det tager", men oplyser, at den relativt langvarige proces er nødvendig, idet sagen skal være tilstrækkeligt oplyst og forberedt, så "vi kan følge det til tops, også juridisk", som én formulerer sig.

Om tidsaspektet påpeger en repræsentant, at "[d]et er ikke sådan, [...] at en ligelønssag har et meget mere langsomt forløb end andre sager".

Flere repræsentanter giver udtryk for, at den begrænsede retspraksis medfører, at de kan have svært at vurdere ligelønssager. Den høje grad af kompleksitet i ligelønssager, men også det forhold, at "der er så meget jura i det", som en repræsentant formulerer sig, fordrer, at fagforeningerne i visse tilfælde involverer eksterne specialister, såsom advokatfirmaer, med særlig juridisk ekspertise.

Den støtte, som tillidsrepræsentanterne søger hos deres faglige organisationer, vurderes i almindelighed som god, om end der er forskel på det vidensniveau, der findes i henholdsvis forbund og lokalafdelinger. En tillidsrepræsentant fortæller, at "hvis der er noget, jeg ikke forstår, eller noget, jeg ikke kan regne ud, så sender jeg det herind til hovedkontoret, og så regner de det ud for mig".

Fagforeningsrepræsentanterne fortæller om tillidsfolk, der – i samarbejde med den aktuelle fagforening – har støttet klagerne aktivt og i et omfang, så det ikke har været påkrævet, at medlemmet gjorde en særlig stor indsats. Således fortæller en tillidsrepræsentant:

” Jeg fortæller selvfølgelig mine kollegaer, at jeg kører denne her sag, og jeg fortæller dem også, hvis jeg skal til et eller andet med den, og så fortæller jeg dem udfaldet af det. Og så siger de jo altid: ”Det er godt, vi har dig!” Og det er jo også det, jeg er valgt til; det er jo at varetage deres interesser, sådan så de ikke skal spekulere på det. Så det virker.

En forudsætning for, at en medarbejder kan få hjælp af en fagforening, er et medlemskab af en faglig organisation. De medarbejdere, som ikke har et sådant, kan selv engagere en advokat – eller henvende sig til Ligebehandlingsnævnet.

En fagforeningsrepræsentant efterlyser, at staten i højere grad forpligter sig til at yde støtte i forbindelse med ligelønssager til ansatte, der ikke er medlem af en fagforening og mener, at Institut for Menneskerettigheder – som siden 2011 har været Danmarks nationale ligebehandlingsorgan for køn – burde yde denne støtte.

” Altså direktivet kræver, at I [Institut for Menneskerettigheder] bistår, eller at nogen bistår. Der står ikke, at det skal være jer, men der står, at staten skal sikre, at der er bistand til folk, der har en sag. Og det yder vi jo i fagbevægelsen glad og gerne, men hvis du af en eller anden grund ikke har mulighed for at trække på den, så er der ikke rigtig den mulighed for støtte.

Ligelønssager er ofte meget komplekse, og det er afgørende, at klagen bliver formuleret præcis og indeholder alle relevante oplysninger. Flere repræsentanter efterlyser derfor bedre støtte til personer, der ønsker at klage til Ligebehandlingsnævnet og dermed skal udfylde det påkrævede klageskema. En fagforeningsrepræsentant konkretiserer dette ønske, idet

han problematiserer, at Institut for Menneskerettigheder kun yder mundtlig rådgivning til klagere, som henvender sig, og ikke praktisk bistand til at udarbejde af selve klagen. Særligt i relation til ligelønssager er denne bistand væsentlig.

” Nævnet er ikke sådan et sted, man bare møder op eller skriver et brev til. Det kræver, at man kan formulere sig. Særligt i ligelønssager. Vi kan alle sammen finde ud af at skrive, at jeg ikke fik adgang til et diskotek, men at skulle forklare en sag om lige løn er langt mere kompliceret.

OPSAMLING

Da klagerne bliver bekendte med lønforskellen, er flere af dem af den opfattelse, at der må være tale om en fejl. I en forventning om, at fejlen bliver udbedret, retter de henvendelse direkte til deres leder og beder om en forhandling. På trods heraf oplever de, at de ikke får de efterspurgte klare begrundelser eller forklaringer. Klagerne igangsætter derfor sagen formelt.

Den gennemgående oplevelse, som klagerne knytter til de mundtlige forhandlinger under sagen, er en høj grad af ubehag samt følelse af krænkelser og magtesløshed. De føler sig nedgjorte i forhold til deres arbejdsmæssige præstationer og mener, arbejdsgivernes vurdering sår tvivl om deres personlige integritet.

Flere klagere udtrykker frustration ved at skulle arbejde sammen med deres chefer, efter de har hørt eller læst argumenterne for ikke at ændre lønnen – og enkelte klagere undrer sig over, at de ikke er blevet afskediget, når cheferne mener, at de er "så ringe" til at udføre deres arbejde. Enkelte klagere formår at håndtere det efterfølgende samarbejde med cheferne ved en stiltiende enighed om ikke at lade retssagen indvirke på deres relation.

Andre klagerere oplever irritation fra chefens side, forringede arbejdsforhold og (forsøg på) social sanktionering.

Mange sager opleves som langvarige, og klagerne fortæller, at de er udfordret i forhold til at balancere familieforpligtelser, fuldtidsarbejde og sagsanlæg på en og samme tid. Enkelte klagerere fortæller modsat, at de "mærkede jo ikke så meget til det".

Når klagerne modtager afgørelsen, oplever mange af dem en høj grad af forløsning, da deres liv nu ikke længere er på standby, og de kan komme videre.

Enkelte klagerere har svært ved at forstå afgørelsens juridiske sprog. Mens klagerere, som har fået medhold i sagen, glædes over afgørelsen, så beskriver klagerere, som ikke har fået medhold, afgørelsen som diskriminerende og hele sagen som spild af tid. Kun ganske få af klagerne ønsker at gå videre med deres sag og få den prøvet i en anden instans, hvilket blandt andet skyldes det langvarige sagsforløb.

Et par klagerere nævner det som problematisk, at der ikke findes mulighed for at sikre sig, at Ligebehandlingsnævnet har forstået sagens oplysninger og problemstillinger. De mener, at dette kan imødekommes ved fx et afklarende møde om sagen inden opstart.

KAPITEL 6

EFTERSPIL

Efter sagens afslutning skal klageren genfinde den daglige rytme. De påvirkninger, som sagsforløbet har haft på klager og andre, skal fordøjes. Følelser skal bearbejdes. Usikkerhed og utryghed skal håndteres. Tillid skal genoprettes. Den lønaftale, som har været testet under sagen, skal måske forstås på en ny måde. Hvis afgørelsen giver anledning til ændringer i klagerens løn, skal arbejdsgiveren gennemføre disse.

SAMME ARBEJDSPLADS EFTER AFGØRELSEN?

Halvdelen af de interviewede klagerere har søgt og fundet nyt arbejde på interviewtidspunktet, mens et par af dem stadig er ansat på samme arbejdsplads på trods af, at de ønsker nyt arbejde og "har søgt et par stillinger, men det er ikke sådan lige til at få", som en klager forklarer sin fortsatte ansættelse i virksomheden. En af de andre klagerere skildrer illustrativt de overvejelser, som gruppen af klagerere har gjort sig forud for deres jobskifte:

” Hvis man ser på, om jeg teoretisk set kunne være blevet der, så tror jeg hele tiden, at jeg ville føle, at man ville kunne trække det her kort frem fra ledelsens side af: "Du lagde sag an mod os." Og [...] man altid kunne sige: "Arh, vi har haft bøvvl med dig!" Også fordi jeg kender dem – deres personligheder – og jeg er slet ikke i tvivl om, at man ville bruge det på den måde. [...] Så jeg tror ikke, at jeg ville have været interesseret i at blive i firmaet.

Denne klager påpeger desuden, at hendes alder havde betydning for, at hun søgte væk fra arbejdspladsen, idet hun tænkte, at "hvis en anden arbejdsgiver skal ansætte mig, så kan det ikke nytte noget, at jeg kommer som 55-årig". En anden klager fremhæver også sin alder, men dette som et argument for, at hun forbliver på arbejdspladsen, da hun stod over for snarlig alderspension. Endelig påpeger en klager, at hendes stilling er så specialiseret, så "på det tidspunkt var der ikke mulighed for at søge andet job", medmindre hun skulle skifte karriereretning, hvad hun ikke var villig til, da hun netop havde færdiggjort en længerevarende uddannelse på området.

Der er et par eksempler på klagere, som forlader arbejdspladsen, efter sagen er tilendebragt, selvom de har været beskæftiget der i flere årtier. En af disse siger:

” [...] Jeg har arbejdet der i 20 år, og jeg har været superglad for virksomheden... Fantastisk, spændende mulighed... Jeg har ikke behov for egentlig at smække med døren gevaldigt, men omvendt så ville jeg heller ikke føle mig totalt til grin. Jeg ville godt lige markere, at det her var et totalt uacceptabelt forløb.

Denne klager berører et centralt punkt, idet hun beskriver en følelse af at være "totalt til grin", hvis hun blev på arbejdspladsen, idet hun ikke fik medhold i sagen og dermed fortsat skulle være indplaceret på et løntrin, som hun er utilfreds med.

En klager fortæller, at det særligt var chefens forklaringer på, hvorfor hun fik mindre i løn end sin mandlige kollega, der gjorde, at hun skiftede arbejdsplads, selvom afgørelsen gav hende medhold.

” Det var rigtig, rigtig hårdt... Altså rigtig, rigtig personligt, det angreb, jeg har været udsat for, synes jeg. Og så blev jeg enig med mig selv om, at det her, det vil jeg simpelthen ikke; jeg ville ikke være leder med den [øvrige] ledelse, der var i det center, hvor jeg var ansat. Så derfor så... Jeg fik jo ret, men jeg har aldrig reelt fået et officielt ord fra cheferne om, at de vedkendte sig, at jeg ikke havde fået det tillæg, som jeg skulle have.

Hun fortæller videre, at hun i forbindelse med sit jobskifte er ”gået 30.000 [kr.] ned i løn” om året, hvilket kan forekomme paradoksalt, når nu sagen blev anlagt med lige løn for øje – og dermed en positiv lønregulering. Dette forklarer hun med, at det opnåede tillæg ikke opvejer den første og de senere opståede følelser af krænkelser, og at rimeligheden af den ny (og lavere) løn skal bedømmes i forhold til hendes nye opgaver og nye kollegaers lønniveau.

En af de klagere, som ikke lykkes med at finde nyt job på trods af et ønske herom, fortæller, at hun efter sagen er blevet degraderet på uformel vis, idet hun har fået mere monotone opgaver uden udviklingsmuligheder. En anden oplyser, at hun bliver sygemeldt som følge af et stort arbejdspress, social isolation og det øgede fokus, der var på hende på grund af sagen.

For de øvrige personer, som forbliver på deres arbejdspladser efter sagen, gælder, at de har været del af en gruppesag, eller at sagen har været af principiel karakter og ikke vedrørte dem selv. Desuden er der to personer, der fortsætter deres ansættelsesforløb på grund af snarlig pensionering henholdsvis manglende mulighed for at finde andet job. Fælles for flertallet af disse personer er, at det er lykkedes for dem at bevare et relativt godt forhold til arbejdspladsen samt adskille sagsforløb og arbejdsliv.

Der er eksempler på, at klageren og ledelsen/chefen indgår aftale om ikke at omtale sagen på arbejdspladsen, så medarbejderen fortsat "vurderes på, hvad jeg gjorde rent fagligt og ikke på, at der måske kørte en retssag", som en udtrykker sig.

ØKONOMISK ERSTATNING ELLER PRINCIPPER?

Klagerne giver enstemmigt udtryk for, at den økonomiske kompensation betragtes som et "plaster på såret" for såvel den ulovlige lønmæssige forskelsbehandling som det forhold, at de gennem sagsforløbet mente sig "ydmyget og nedgjort". En klager fortæller, at hun er i "en økonomisk situation, som gør, at jeg måske ikke behøver mit arbejde", mens en anden, hvis erstatning på interviewtidspunktet endnu ikke er udmøntet, vil donere pengene til godgørende formål. Følgende udtalelse illustrerer den symbolske betydning, som klagerne tillægger lønreguleringen og den økonomiske erstatning, der følger med afgørelsen:

” Det handlede jo ikke længere om de skide penge, det handlede om de ting, der skulle siges på rette sted og principperne i det. Det, syntes jeg, var vigtigt. Det, syntes jeg, var meget vigtigt.

Begrebet "principper" bliver fremhævet af mange klager. Ligeledes udtrykker de en følelse af retfærdighed i forhold til afgørelser, som falder ud til deres side – og modsat uretfærdighed i de tilfælde, hvor de ikke får medhold i påstanden. Desuden udtrykker enkelte klager: "Jeg frydede mig over, at han havde tabt" i forbindelse med, at afgørelsen slog fast, at "hun havde sgu ret".

En enkelt af de interviewede klager var dog meget opsat på erstatningens størrelse, idet der er direkte sammenfald mellem erstatningens størrelse og

det beløb, arbejdsgiveren skal betale, og dermed den økonomiske "straf", de får.

” Det havde intet med pengene at gøre. Altså... Jeg gik helt klart efter at få så mange penge som muligt. [...] Jo flere måneders løn jeg fik, desto større straf fik de.

Hun følte, at dette – sammen med afgørelsens ord for, at hun blev diskrimineret – var den eneste måde, hvorpå hun kunne ramme (eller "straffe", som hun siger) arbejdsgiveren, hvor det gjorde ondt.

"HENDE MED LIGELØNSSAGEN"

Klagerne beskriver en gennemgående bekymring for at blive identificeret med sagen fx blandt kollegaer. De ønsker ikke at blive "hende med ligelønssagen" – et prædikat, som klagerne mener, er meget svært efterfølgende at slippe af med igen. Ikke kun på den givne arbejdsplads, men også i branchen generelt. En klager nævner, at internettets hurtigere og ukontrollerbare informationsspredning nemt kan forstærke kendskabet til sagen – og dermed opfattelsen af hende som en 'illoyal' medarbejder, der bringer sin arbejdsgiver for retten med påstand om ulovlig forskelsbehandling.

” [Fagforeningen] ringede og spurgte, om de måtte lave den der [nyhedsartikel], og der var de helt vildt skuffede over, at jeg ikke ville være med med navns nævnelse, hvor jeg sagde: "Jeg skal jo fortsætte min karriere forhåbentlig." Så havde jeg ikke lyst til, at hvis man googlede mit navn, så var det, man fandt, at jeg havde kørt en ligelønssag.

Det er en generel holdning blandt klagerne, at de gerne vil se fremad, når afgørelsen foreligger.

En anden klager fortæller i lighed hermed, at hendes faglige organisation ville skabe medieopmærksomhed på baggrund af sagen, som de havde vundet. Derfor ville de gerne have hendes til at stå frem. Hun beskriver sine overvejelser på henvendelsen – og rationalet for ikke at lade sit navn offentliggøre – sådan:

” Det var så et nyt valg, jeg skulle tage, da sagen var slut. Der valgte jeg ikke at stå frem. Der er ganske få, der ved det [at klageren har været del af en ligelønssag] i dag. Det er ikke engang hele min familie, der ved det. [...] Den fyldte jo i rigtig mange år; det var faktisk en sjettedel af mit liv, inden dommen endelig faldt. [...] Og så tænkte jeg bare, at det ville komme til at fylde for meget i mit liv, hvis de alle skal snakke om det, og alle skulle informeres.

Det skal nævnes, at dette udsagn er særegent, idet klagernes familier og nære bekendtskabskreds typisk har kendskab til sagen – om end nogen mere perifert end andre.

En af klagerne holder umiddelbart fast i sin loyalitet over for virksomheden, selvom hun vælger at forlade den efter at have tabt sagen i Ligebehandlingsnævnet. Hun ønsker ikke åbenhed om ”disputsen”, som hun betegner uenigheden, fordi hun ikke offentligt vil identificeres med sagen, men også fordi hun vurderer, at ”det ville jo være ødelæggende for afdelingen og for opgaven”, hvis kollegaerne og samarbejdspartnerne kender til sagen.²⁵

De klagerne, som har skiftet arbejdsplads, vælger typisk at undlade at orientere deres nye chefer og kollegaer om sagen for ikke at blive opfattet som en medarbejder, der var "bøvl" med (jævnfør afsnittet **Samme arbejdsplads efter afgørelsen?**). En enkelt klager fortæller dog om, at hun "havde en meget, meget stor præsentation for en kæmpe klient, og jeg skulle i retten", hvorfor hun nødtvungent måtte fortælle sin nye, insisterende arbejdsgiver om sagen. Han reagerede ved at blive "så ked af det på mine vegne", og sagen har ikke umiddelbart haft nogen negative konsekvenser for klagerens karriere og arbejdsliv.

NÅR DET BLIVER HVERDAG IGEN

Som tidligere nævnt føler flere af klagerne sig "meget alene" under sagsforløbene. En følelse, som fortsætter, efter afgørelsen er faldet. Flere taler endda om, at følelsen intensiveres, idet de ikke længere er i løbende kontakt med deres faglige organisation, hvor de kunne drøfte eventuelt afledte negative konsekvenser af sagen i deres arbejdsliv og omkring deres person. En af klagerne siger, at hun i særlig høj grad savner "efterbehandling", som hun kalder den opfølgning, hun mangler i kølvandet på afgørelsen. For hende og andre klagerne afsluttes sagen ikke med afgørelsen, da de oplever et negativt efterforløb, som udspiller sig i hverdagen på arbejdspladsen.

” Selvom man får ret, så er arbejdsgiveren da *pissed off*. [...] [F]agforeningen – de kunne støtte deres medlemmer til at få et møde med chefen og få det til at lande. [...] Der kunne være en opfølgning fra den instans, der behandler den. [...] Det kunne jo eksempelvis være, at man henvender sig til klageren og spørger efter: "Hvordan landede det her for dig?" [...] Måske er det så ikke Ligebehandlingsnævnet, der rykker ud, men så kunne nævnet formidle en kontakt; at der måske var andre, der gjorde det. [...] [É]n, der havde noget indsigt i alt, hvad det er, der sker her, og hvordan får du det til at lande selv.

Flere klagerere efterspørger en professionel hjælp og støtte i forbindelse med genoprettelse af relationen til primært deres chefer og ledere, men i visse tilfælde også i forhold til kollegaerne. I første omgang er ønsket, at man ”i al fald kunne få hjælp af at få snakket det igennem”, hvorefter det så kan vurderes, om der er brug af supplerende foranstaltninger.

EKSEMPEL PÅ EN FORRINGET RELATION TIL CHEF OG LEDELSE

Der er adskillige eksempler på, at relationen mellem klager og ledelse bliver forværret, efter sagerne er afgjorte, men særligt en af klagerne er meget præcis i sin skildring heraf. Efter et indledende mæglingmøde mellem fagforeningsrepræsentant og arbejdsgiver bliver sagen opgivet. Klager kunne dog fornemme, at noget var anderledes i relationen til den daglige leder og ledelsen generelt: ”Så var der bare stille. Så det undrer mig meget, at vi ikke kunne have haft en snak om det.” I den efterfølgende tid oplever hun forskellige eksempler på, at hun ”bliver behandlet lidt på en anden måde”, fx i forbindelse med kursUSDeltagelse.

Den forringende relation til ledelsen kulminerer efter en rum tid, hvor hun bliver kaldt til samtale hos hr-chefen.

” [...] Jeg nåede ikke engang at sætte mig ned i stolen, før de smider en fratrædelsesaftale hen foran snuden på mig og sagde, at nu var de fandeme træt af min negative holdning, og at det spredte sig som ringe i havet. Jeg fik simpelthen det glatte lag altså. Og jeg var bare så forbavset. [...] Altså i hele det her forløb har jeg jo ikke fået nogen advarser; ikke nogen mundtlig, ikke nogen skriftlig. Der er overhovedet ikke blevet sagt noget som helst til mig.

Klageren valgte ikke at skrive under på aftalen, før hun havde kontaktet sin fagforening og forklaret dem om situationen. Her blev hun anbefalet at skrive under og tage imod de seks måneders løn, som fratrædelsesordningen indebar, med den begrundelse, at "det bliver aldrig godt for dig derovre, fordi nu er de begyndt. Du skal... Du kan simpelthen ikke vifte med ørene længere, fordi så finder de noget på dig".

Det skal betones, at beskrivelser af så vidtgående konsekvenser som ovenfor præsenteret er atypisk for klagerne, og at visse klager faktisk oplever, at der ikke var noget negativt efterspil. Fx siger en af klagerne i gruppesøgsmålene: "Jeg har da aldrig oplevet, at min chef var sur på mig [...] på nogen måder. Det har jeg aldrig oplevet".

PROFESSIONEL OPFØLGNING

Der er dog også et eksempel, hvor en klager beskriver en såkaldt "efterbehandling", hvor arbejdsgiveren bruger en sum penge på at tilbyde klageren, som har været på arbejdspladsen "i nogle og 30 år", ekstern, professionel hjælp samt et efterfølgende kursus.

” [...] Jeg kunne komme op og få noget coaching, og det ville jeg da gerne have. Og så fik jeg faktisk... Først fik jeg 10 timer, og så fik jeg også lov til at være med i sådan et forløb, hvor jeg tænkte, det skal han [arbejdsgiveren] ikke sige to gange. Så var jeg med i sådan noget selvudviklingskursus også, og det gav faktisk rigtig meget. Det har jeg været rigtig glad for. Så det fik jeg faktisk. Og det er jo helt sindssygt. Det kostede 70.000 [kr.], når man så tænker på det her, ikke? [...] [D]et afklarede mig lidt om, at det var sgu ikke mig, der var galt på den.

Gennem personlig coaching, hvor sagen blev diskuteret i fortrolighed, og efterfølgende deltagelse i det tilbudte kursus får klageren genoprettet sin faglige selvtillid, som var blevet ramt, da hun under vidneafhøringerne havde hørt chefen beskrive hendes præstationer og personlige egenskaber negativt. For klagerens vedkommende medførte den genoprejste selvtillid, at hun fik ny beskæftigelse og forlod arbejdspladsen.

SAGSAFLEDTE FORANDRINGER

Eftersom en stor del af klagerne på interviewtidspunktet har forladt arbejdspladsen, som de anlagde sag imod, og flertallet af disse ikke længere har kontakt til deres tidligere kollegaer, så har de ikke været i stand til at klarlægge, om sagen har afledt forandringer på arbejdspladsen. Enkelte af de tilbageværende klagere giver derimod eksempler på forandringer, der er indtruffet som direkte konsekvens af ligelønssagen.

Efter at have fået medhold i sagsanlægget oplever et par klagere forbedringer i forhold til løngennemsigtheden. Det handler både om mere letforståelige lønsedler og om større accept af at indlede kollegiale samtaler om lønforhold.

” Vi har været på kursus ved tillidsrepræsentanten for at lære vores lønsedler at kende. Det skal se sådan og sådan ud, og det skal vi holde øje med. [...] Fra hvor vi før sad med dem [lønsedlerne] hver især, at det ikke kom andre ved, hvad vi fik, der er vi begyndt at snakke mere om: Hvad har du fået der, og hvad har du fået der, og har du fået det der? Har du fået det, du manglede i sidste måned?

Denne klager er dog i en – sammenlignet med gruppen som helhed – særlig position, idet hun har været del af en klagergruppe. Det betød, at flere medarbejdere på arbejdspladsen har været del af sagsforløbet. At emnet

blev diskuteret mellem kollegaer, mens sagen stod på, affødte en ny, åben samtalekultur om løn, tillæg med videre.

Der er dog også et eksempel på forringet gennemsigtighed. En klager fortæller, at de referater, der gjorde, at sagen blev igangsat, ikke længere sendes til tillidsrepræsentanterne, som dermed ikke har mulighed for at identificere kønsdiskriminerende tiltag.

En anden klager fortæller, at lønforhandlingerne, inden ligelønssagen, altid havde til formål, at "at alle blev hævet solidarisk, [...] så alle fik det samme", men efter afgørelsen i ligelønssagen blev denne praksis ændret, så det nu er nogle puljer, den enkelte medarbejdere kan ansøge om eller blive indstillet til at få noget af. Ligeledes fortæller en anden klager, at der er "lavet helt om på retningslinjerne", så man nu kan fremsætte og forhandle lønkrav, før man tiltræder en ny stilling, fremfor at blive indplaceret i et rigtigt lønsystem, hvilket var normen før sagen.

Endelig fortæller en af de klagere, som har valgt at forlade arbejdspladsen, men stadig er i kontakt med sine tidligere kollegaer, at hun efterfølgende er blevet bekendt med, at hendes tidligere arbejdsgiver har valgt at ændre sin lønpolitik.

” Jeg kan så sige, at der er kommet noget rigtig godt ud af det, [...] fordi i går blev jeg faktisk ringet op af en af mine gamle studiekammerater, som jeg har skaffet ind som vikar i virksomheden. Hun er lige blevet tilbudt en fast stilling derovre. Ja, til 6.000 [kr.] mere i løn, end jeg fik, [...] og jeg har hørt, at der er sket en hel masse omkring lønforhold og så videre. Så de har åbenbart været klar over, at de var nødt til at gøre et eller andet. Men det er bare mig, der har betalt prisen.

En anden klager fortæller, at ledelsen ”godt nok ikke turde gøre forskel på” de kvinder og mænd, som er blevet ansat efter afgørelsen, hvilket glæder hende.

VURDERING AF SAGEN

Man kan umiddelbart foranlediges til at tro, at når en del af klagerne beskriver sagsforløbene som overraskende langvarige, vidneudsagnene som personligt krænkende og fagligt miskrediterende, sagerne som karrierehæmmende med videre, så fortryder de, at de tog initiativ til at igangsætte sagen. Sådan forholder det sig dog ikke entydigt, idet klagerne har forskellige vurderinger af, om det var værd at føre sagen. En klager, som fandt, at sagen var meget omkostningsfuld på det menneskelige plan, udtrykker:

” [...] Nej, jeg synes slet ikke, det at anlægge sag var alt det værd. Jeg synes, jeg har mistet så meget bagefter på det også. Så jeg ville aldrig gøre det en gang til. [...] Jeg ville heller ikke råde andre til at gøre det. [...] [D]et kan godt være, at jeg vandt den på papiret, men jeg synes ikke, jeg vandt noget.

Som det fremgår, så fortryder denne klager sin involvering i sagen på trods af, at afgørelsen giver hende medhold i påstanden om, at hun blev lønmæssigt diskrimineret, og selvom hun havde en positiv vurdering af samarbejdet med sin faglige organisation. Med andre ord har klageren ikke noget negativt at udsætte på hverken udfaldet af sagen eller den faglige støtte under forløbene. Den negative vurdering af sagen er forankret i oplevelsen fra de mundtlige forhandlinger under sagsforløbet, hvor klageren oplevede at blive nedgjort fagligt og personligt.

Klagerne retter derimod typisk kritikken mod de efterfølgende arbejdsmæssige konsekvenser, de oplever som resultat af at have bragt deres

arbejdsgiver for retten, samt den psykiske belastning, de har følt under hele processen – og i mindre grad (men dog stadig af betydning) sagsforløbene, der opleves som langstrakte og anstrengende. Eller som en klager symptomatisk siger, da hun en rum tid efter at have fået medhold i sagen fik tildelt nye opgaver: ”Det er blevet værre, efter at jeg er kommet tilbage, og jeg føler, at det er en straf at sidde med nogle helt andre arbejdsopgaver.”

Nogle klager karakteriserer derimod deres oplevelser af at være hovedperson i en længerevarende ligelønssag som overordnet positiv.

” Hvis der ikke er nogle, der fører dem [ligelønssager], så sker der jo ikke noget, så jeg fortryder det på ingen måde. Jeg er glad for, at jeg har gjort det. Og som sagt jeg ærgrer mig over det der efterspil, men det har ikke ødelagt det fuldstændigt.

Flertallet af de klager, som giver udtryk for relativt positive erfaringer, har kun perifert været involveret i sagen, idet de har fået støtte fra kvalificerede og engagerede tillidsrepræsentanter med kendskab til ligelønsloven. Det synes desuden at have betydning for klagerens oplevelser, at flere af dem ikke har været ”alene”, som de skildrer oplevelsen, om sagsanlægget.

I klagerens fortællinger kan der ikke identificeres en entydig sammenhæng mellem på den ene side, om afgørelsen giver klagerne medhold i påstanden om ulovlig forskelsbehandling, og på den anden side om sagsforløbet var ”alt det værd” eller ej.

LØNMODTAGERREPRÆSENTANTERNES VURDERINGER

Repræsentanterne taler om, at der blandt medlemmerne forefindes en gennemgribende frygt for de negative konsekvenser, en ligelønssag kan

få. Konkret fortæller en tillidsrepræsentant om en markant forværring af det sociale arbejdsmiljø, efter en ligelønssag var blevet rejst, mens en repræsentant påpeger, at "[d]et, at du rejser sådan en sag, det er ikke nødvendigvis karrierefremmende". En fagforeningsrepræsentant har oplevet, at det ikke er atypisk, at arbejdsgiverne skiller sig af med medarbejdere, som har anlagt sag om lige løn.

” Og så rejste hun en ligelønssag, og hun [...] fik medhold i Ligebehandlingsnævnet og fik en fin godtgørelse derfra. Det, der så skete bagefter – og det er det, vi ser – det er, at så bliver hun sagt op. Og så kunne hun køre sagen endnu en gang. Og jeg tror, det er der, hvor vores medlemmer siger, at det orker vi ikke. [...] Vi vil hellere have et job, end vi vil begynde at diskutere.

I det tilfælde, hvor et medlem bliver afskediget som følge af et udtrykt krav om lige løn, kan fagforeningen undersøge, om der foreligger mulighed for at rejse sag om uberettiget afskedigelse, men ellers er fagforeningens rolle i forbindelse med et eventuelt efterspil med negative konsekvenser for medlemmerne begrænset. En repræsentant erkender problemstillingen, men mener, at man ikke umiddelbart finder nogen praktisk løsning herpå, idet han stiller det retoriske spørgsmål: "[H]vad vil du så forvente, at de [fagforeningerne] gjorde? De kan jo ikke stå og holde dig [en afskediget medarbejder] i hånden dagligt og stå inde på dit kontor og..."

Ifølge en repræsentant ville det være meget nemmere for den enkelte medarbejder at gøre opmærksom på en eventuel uforståelig lønforskel, hvis det på arbejdspladserne var legitimt at tale åbent om løn – og lige løn.

” Så hvis man skulle kunne gøre noget bedre i dag, så skulle det være [...] at gøre det mere acceptabelt, at man vil tale om de her ting på en åben måde – og ikke frygte de repressalier, der er bagefter. Mange gange bygger det jo på antagelser. [...] De tror bare, at hvis jeg rejser den her sag, så får jeg nok problemer.

Repræsentanten understreger, at der er tale om antagelse fra medarbejdernes side, når de udtrykker, at et sagsanlæg vil forårsage problemer.

OPSAMLING

På interviewtidspunktet har omkring halvdelen af klagerne fundet nyt arbejde, mens et par stadig er på arbejdspladsen på grund af manglende succes med at finde et andet relevant arbejde. Skiftet begrundes af klagerne med blandt andet dårlige relationer til deres arbejdsgiver, forringelse af arbejdsforhold og en oplevelse af krænkelse under retssagen, de ikke kan lægge bag sig. De øvrige personer, som forbliver på arbejdspladsen, har typisk været involveret i gruppesager eller ført sag af principiel karakter, som ikke vedrører dem selv – og oplever ikke forringelse af deres situation som følge af sagen.

Flertallet af klagerne fortæller, at den primære årsag til sagsanlægget ikke er at få mere i løn, det vil sige økonomisk vinding, men derimod at få ret i, at de er blevet diskrimineret – og at værne om principper.

På trods af opfordring herom ønsker en række klagerne ikke at stå frem i offentligheden og fortælle om sagen, da de frygter at blive ”hende med ligelønssagen”, og at det vil skade deres karrierer.

Flere klager fortæller, at de føler sig "meget alene", når afgørelsen er faldet, blandt andet fordi de ikke længere har en løbende kontakt med deres faglige organisation. De efterlyser hjælp til at genoprette en god eller tålelig relation til primært ledelsen. Ikke alle klager oplevede dog at være alene. En klager fortæller i positive vendinger om et coachingforløb, som arbejdsgiveren tilbød hende, og klagerne i gruppesagerne kom på et kursus, hvor de lærte deres "lønsedler at kende", ligesom kollegiale samtaler om lige løn på arbejdspladsen blev aftabuiseret.

En klager fortæller, at hendes (tidligere) arbejdsgivere efter sagen er blevet opmærksomme på ulige løn, og at de har ændret lønpolitikken på arbejdspladsen.

Klagerne er delte i deres overordnede vurderinger af sagsforløbene: Nogle mener, at resultatet ikke står mål med de personlige omkostninger, mens andre er "glade" for at have ført sagen og argumenterer på et principielt niveau for at reel lige løn ikke kan opnås, hvis ingen ønsker at anlægge sag. Der kan ikke vises en entydig sammenhæng, hvor man kan sige, at klager, som vinder sagen, oplever sagsforløbet som positivt.

DEL III

ANBEFALINGER

KAPITEL 7

ANBEFALINGER

Formålet med rapporten **Erfaringer fra ligelønssager – en interviewundersøgelse af klagerens perspektiv** er først og fremmest at beskrive en række oplevelser og erfaringer fra sagsforløb til brug for de aktører, der arbejder med sager om lige løn.

Institut for Menneskerettigheder har desuden formuleret en række anbefalinger på baggrund af rapportens beskrivelse af oplevelser og erfaringer. Nedenfor beskrives instituttets anbefalinger sammen med en kort begrundelse. Den uddybende begrundelse findes i de fire kapitler, som udgør rapportens **Del II: Praksiserfaringer**.

UDVIDET INFORMATION OM LIGELØNSLOVEN

Generelt set er klagerne ikke velinformeret om lovgivningen på området. Endvidere beskriver tillidsrepræsentanter og faglige sagsbehandlere, at det er vanskeligt at yde rådgivning i konkrete tilfælde, og at det er forbundet med stor usikkerhed at vurdere en sags udfald.

Instituttet foreslår, at Beskæftigelsesministeriet udarbejder en vejledning om ligelønsloven, så det bliver lettere for forhandlere, sagsbehandlere i lønmodtager- og arbejdsgiverorganisationer, advokater med flere at anvende loven. Det foreslås, at der samtidig udarbejdes lettilgængeligt informationsmateriale om loven og klagemulighederne til brug for arbejdspladserne. Med en fælles forståelse af regler og praksis vil

medarbejder og arbejdsgiver have bedre mulighed for at forebygge og løse ligelønsproblemer, så sager kan undgås. Eftersom retten til lige løn for arbejde, der kan tillægges samme værdi, er særligt vanskelig at anvende i praksis, foreslås det, at der udarbejdes særskilt vejlednings- og informationsmateriale om dette emne.

1. Instituttet anbefaler, at Beskæftigelsesministeriet udarbejder en vejledning om lov om lige løn til mænd og kvinder. Instituttet anbefaler tillige, at der udarbejdes lettilgængeligt og brugerorienteret oplysningsmateriale om loven. Heri indgår vejledning og information om kønsneutral jobvurdering til brug for lønforhandlinger og afgørelsesorganer.

ÅBENHED OM LØN PÅ ARBEJDSPLADSEN

Klagerne beretter om, at det er svært at forstå deres lønsystem, vanskeligt eller umuligt at få en forklaring på en given lønforskel, og at løn og lige løn ofte er et tabuemne.

Formålet med reglerne om kønsopdelt lønstatistik efter ligelønslovens § 5 a er at bruge statistikken som samarbejdsredskab og at skabe bedre forudsætninger hos medarbejderne for at afgøre, om der skal rejses en ligelønssag eller ej. Et forslag til styrkelse af de nugældende regler behandles i foråret 2014 i Folketinget.

Instituttet foreslår, at ligelønsloven ændres, så den kønsopdelte lønstatistik bruges til at gøre det nemmere at tale om løn og lige løn på arbejdspladsen. Det gøres ved, at arbejdsgiveren får en ny pligt til at orientere medarbejderne om reglerne om lige løn, herunder retten til at drøfte løn og rejse sager om lige løn, når den kønsopdelte statistik introduceres én gang årligt på arbejdspladsen, sådan som det er foreslået i § 5 a, stk. 4, i lovforslaget (L 155).

- 2. Instituttet anbefaler, at samtidig med at arbejdsgiveren introducerer den kønsopdelte lønstatistik efter § 5 a, så bliver medarbejderne orienteret om reglerne om lige løn, herunder specifikt om at de har ret til at drøfte lønforhold indbyrdes efter § 2 a, og at de har beskyttelse mod repressalier efter § 3.**

Undersøgelsen viser, at klagerne bliver overraskede over de lønforskelle, de ofte tilfældigt får kendskab til, og at de ikke forstår forskellene. Derfor mener flere, at der må være tale om en fejl. Mange af klagerne henvender sig til deres arbejdsgiver for at tale om sagen, få en forklaring på lønforskellen og en ændring af lønnen. Henvendelsen giver dog ikke det ønskede resultat, og klageren oplever deres situation som tabubelagt samt fagligt og trivselsmæssigt negativ.

Det skal være nemmere og mindre belastende for medarbejdere at afklare, om de har et konkret ligelønsproblem. Instituttet foreslår derfor, at der stilles en spørge- og svarformular til rådighed, som medarbejder og arbejdsgiver kan anvende til at afklare en potentiel sag om lige løn. Klageren får gennem formularen hjælp til at stille spørgsmål til deres arbejdsgiver, og svarene kan medarbejderen anvende til tidligt i forløbet at afklare, om hun eller han har grundlag for at rejse en sag. Arbejdsgiveren får ligeledes hjælp til at give de relevante besvarelser. Brugen af formularen skal være frivillig. Formularen kan fx udarbejdes af Beskæftigelsesministeriet i samarbejde med arbejdsmarkedets parter og skal kunne hentes på relevante hjemmesider hos Ligebehandlingsnævnet, lønmodtager- og arbejdsgiverorganisationer samt Institut for Menneskerettigheder.

- 3. Instituttet anbefaler, at der stilles en spørgsmål- og svarformular til rådighed for medarbejder og arbejdsgiver til brug for medarbejderens indhentning af skriftlig information om mulig ulige aflønning.**

REPRESSALIER OG JOBTRYGHED

Bekymring for repressalier indgår i mange af klagernes første overvejelser om, hvorvidt de vil føre en sag. Repressalier i forskellige afskygninger, fx i form af forringede arbejdsforhold, er et problem for mange af klagerne i de individuelle sager, mens klagerne i gruppesagerne stort set ikke bliver berørt heraf. For nogle klagerere har disse følger af sagen haft alvorlige og langvarige påvirkninger af deres arbejdsliv. Klagerne er som oftest ikke bekendte med, at der eksisterer en lovgivningsmæssig beskyttelse af klagerere i forbindelse med repressalier i ligelønslovens § 3.

Instituttet foreslår derfor, at der gives særskilt information om forbuddet mod repressalier til klagerere og arbejdsgivere så tidligt som muligt i alle sagsforløb.

4. Instituttet anbefaler, at lønmodtager- og arbejdsgiverorganisationer samt Ligebehandlingsnævnets sekretariat i sager om lige løn så tidligt som muligt informerer både klagerere som arbejdsgivere om reglerne om repressalier. Det anbefales, at der udarbejdes en folder.

Flere klagerere ved ikke, hvordan de skal håndtere chefens repressalier samt oplevelsen af at blive krænket under retssagen. De mister desuden troen på deres egne evner til at bestride jobbet. Omkring halvdelen af klagerne har blandt andet derfor fundet nyt arbejde. De efterspørger hjælp til at genoprette en god eller tålelig relation til primært deres chef og arbejdsgiver.

Instituttet foreslår derfor, at klagernes jobtryghed i forbindelse med en sag styrkes ved, at parterne får hjælp til at genetablere deres forhold efter sagens afslutning. Det kan fx være ved at både overenskomsternes forhandlingsregler og ligelønsloven får en bestemmelse herom.

5. Instituttet anbefaler, at der efter sagens afslutning skabes mulighed for et møde – en ”efter-forhandling” eller mediation – hvis en af parterne ønsker det, hvor parterne får hjælp til at genoprette deres relation.

RÅDGIVNING OG SAGSBEHANDLING

Klagernes skildring af de råd og den støtte, som de modtager i forbindelse med sagen, er overordnet set positiv. Enkelte klagere oplever – og en lønmodtagerrepræsentant påpeger – at den faglige organisation ikke er så interesseret i enkeltsager, da den prioriterer de kollektive interesser og relationen til arbejdsgiveren. De syv sager, der indgår i undersøgelsen, og som er afgjort ved Ligebehandlingsnævnet, er alle ført af organiserede klagere. I fem af disse sager ønskede organisationen ikke at videreføre sagen i det fagretlige system.

Instituttet foreslår, at de faglige organisationer tager stilling til, hvordan de gennem en tydelig prioritering sikrer, at de kan varetage den nødvendige rådgivning og personlige støtte til medlemmer i sager om lige løn.

Organisationerne bør i den forbindelse sikre, at der gives klagevejledning om muligheden for at klage til Ligebehandlingsnævnet eller indbringe sagen for domstolene, i tilfælde hvor medlemmet ønsker at gå videre med en sag, som organisationen ikke ønsker at fremme.

6. Instituttet anbefaler, at lønmodtagerorganisationer sikrer, at faglige sagsbehandlere og tillidsrepræsentanter i nødvendigt omfang er kompetente til at varetage rådgivning og personlig støtte ved gennemførelse af sager om lige løn.

Nogle af de klagere, som har indbragt deres sag for Ligebehandlingsnævnet, er usikre på, om de har medtaget alle nødvendige oplysninger i klage-

formularen og i de efterfølgende høringer. Et par klagere nævner det desuden som problematisk, at der ikke er mulighed for at sikre sig, at Ligebehandlingsnævnet har forstået sagens oplysninger og problemstillinger. De mener, at dette kan imødekommes ved fx et afklarende møde om sagen i den indledende fase.

Instituttet finder, at den skriftlige klagemulighed ved Ligebehandlingsnævnet er væsentlig for muligheden for at håndhæve diskriminationsreglerne nemt og hurtigt. Den skriftlige sagsbehandling betyder, at klageren ikke mødes med nævnet og herved ikke får indblik i, hvordan nævnet arbejder. Det manglende indblik i sagsbehandlingen og beslutningsprocessen ved nævnet giver i visse tilfælde anledning til usikkerhed og utilfredshed blandt klagerne. Det er Ligebehandlingsnævnets opgave at sørge for oplysning af en sag, mens det er Institut for Menneskerettigheders opgave at bistå ofre for forskelsbehandling, fx gennem rådgivning og hjælp til at udfylde klageformular.

Instituttet foreslår, at nævnet overvejer at gennemgå sine procedurer og sagsbehandling i lyset af de oplevelser, som er skildret i undersøgelsen.

7. Instituttet anbefaler, at Ligebehandlingsnævnet overvejer tilrettelæggelsen af sagsbehandlingen ved nævnet i forhold til følgende aspekter:

- Klagers behov for at få sikkerhed for, at hun/han har givet alle nødvendige oplysninger
- Klagers usikkerhed med hensyn til, om nævnet har forstået de relevante facetter af sagen
- Klagers behov for at forstå, hvordan nævnet tilrettelægger sin skriftlige sagsbehandling i forhold til vurdering af indkomne oplysninger.

BEHOV FOR YDERLIGERE VIDEN

Denne undersøgelse har taget udgangspunkt i klagerens perspektiv. Vi har brug for en tilsvarende undersøgelse, hvor arbejdsgiverens erfaringer fra ligelønssager beskrives. Det kan være forhold som arbejdsgiverens behov for viden om regler. Det kan være behov for rådgivning og støtte dels til etablering af lønsystemer og løndannelse i overensstemmelse med ligelønsloven, dels i forbindelse med gennemførelse af et sagsforløb.

8. Instituttet anbefaler, at der gennemføres en undersøgelse om erfaringer fra ligelønssager set fra arbejdsgiverens perspektiv.

Karakteren af lønfastsættelsen på en arbejdsplads påvirker i væsentlig grad medarbejdernes mulighed for at bruge ligelønsloven. Et tilbagevendende ønske er derfor, at lønfastsættelsen skal være gennemsigtig, fordi dette er en afgørende forudsætning for, at medarbejderen kan varetage sine interesser og håndhæve sine rettigheder i ligelønsloven. Der mangler imidlertid viden og fremfor alt vejledning om dette emne. Hvad gør en lønfastsættelse gennemskelig? Hvilke lønsystemer/politik anvendes på danske arbejdspladser, og er de gennemskelige for medarbejderne?

9. Instituttet anbefaler, at der gennemføres en undersøgelse af lønfastsættelsen af udvalgte sektorer på det danske arbejdsmarked med henblik på at beskrive god praksis for gennemskelighed i lønfastsættelsen.

DEL III

APPENDIKS

1. METODE
2. RAMMER FOR HÅNDHÆVELSE
3. INTERNATIONAL VIDEN

APPENDIKS 1

METODE

I planlægningen af denne undersøgelse har vi ladet os inspirere af en større undersøgelse foretaget af European Union Agency for Fundamental Rights (FRA), som har været retningsgivende for dels sammensætningen af undersøgelsens informantgrupper, dels det overordnede blik i analyserne. Vi har således valgt at interviewe personer, der kan kategoriseres i to grupper: 1) klagere i ligelønssager og 2) professionelle aktører, det vil sige personer, der på forskellig måde repræsenterer klagere og har løst forskellige opgaver undervejs i et sagsforløb. Som fællesbetegnelse for sidstnævnte anvender vi "repræsentanter". Valget af informanter – og dermed synspunkter, som kommer til udtryk i analysen – er altså foretaget, så de belyser klagerens perspektiv.

UDVÆLGELSE AF INFORMANTER

Eftersom der har været relativt få ligelønssager i Danmark, har en af undersøgelsens udfordringer været at etablere kontakt til klagere, som har været hovedpersoner i en ligelønssag. Vi kontaktede derfor Ligebehandlingsnævnet, som har afgjort en række sager om lige løn, og sekretariatet tilbød at videreformidle kontakt til klagerne i 28 sager fra perioden 2000-2011. Vi spurgte klagerne, om de ville acceptere, at vi fik adgang til sagernes akter og efterfølgende interviewe dem. Derudover rettede instituttet henvendelse til en række lønmodtagerorganisationer med forespørgsel om, hvorvidt de har ført ligelønssager, og i bekræftende tilfælde om de ville være behjælpelige med at knytte kontakt til de pågældende

medlemmer. Resultatet af disse henvendelser blev, at 18 klagerere fordelt på 14 sager indvilligede at deltage i undersøgelsen.

Ud fra sagsakterne til de respektive 14 sager blev en række personer identificeret, som havde varetaget opgaver i forbindelse med sagens gennemførelse: tillidsrepræsentanter, repræsentanter for lønmodtagerorganisationer og advokater, som har ydet bistand. 10 interview med udvalgte fagpersoner blev herefter foretaget.

OM KLAGERNE

På det tidspunkt, hvor informanternes første gang rejser deres krav om lige løn over for arbejdsgiveren, spænder deres anciennitet på arbejdspladsen fra to år til 32 år. I den høje ende er mange klagerere med en anciennitet på mere end 30 år, mens der i den anden ende af spektret er klagerere med ancienniteter på to eller tre år.

Informanterne dækker følgende stillingsområder: socialrådgiver, teknisk assistent, redaktionssekretær, ufaglært, kontorassistent, politibetjent, cand. mag., revisor, HD i økonomi, butiksassistent og procesteknolog.

Ingen af informanterne har ført andre faglige sager end sagen om lige løn, som har givet anledning til interviewet. Dog har tre personer i kraft af tidligere virke som tillidsrepræsentant ført en række sager for deres kollegaer.

På interviewtidspunktet spænder klagerernes alder fra 26 til 65 år med et gennemsnit på omkring 50 år.

OM SAGERNE OG INTERVIEWMATERIALET

Af de 14 sager, som interviewene med klagerne omhandler, er syv sager afgjort ved Ligebehandlingsnævnet (heraf en sag i det tidligere

Ligestillingsnævnet), mens afgørelserne af de resterende syv sager er fordelt med fire sager fra det fagretlige system (en voldgiftskendelse, to forlig samt en opgivet) og tre sager fra domstolene. Otte sager er ført mod offentlige arbejdsgivere (stat, region, kommune), mens seks sager er ført mod private (blandt andet industrivirksomhed, mediehus, shipping og rekrutteringsbureau).

Resultatet af sagerne er, at klagerne har fået medhold i ni sager. Disse fordeler sig på tre afgørelser fra Ligebehandlingsnævnet, en faglig voldgiftskendelse, to faglige forlig og tre domme. I fire af sagerne fik klageren ikke medhold. Her er i alle fire tilfælde tale om afgørelser fra Ligebehandlingsnævnet. Endelig er en sag frafaldet under de fagretlige forhandlinger.

Sagerne, som danner baggrund for interviewene, handler om forskellige typer krav, og i nogle sager er der rejst mere end et krav. I det følgende er oplyst de emner, som sagerne behandler, og i den efterstillede parentes er angivet, om der er tale om en offentlig eller privat arbejdsgiver. De behandlede lønforhold er: lønindplacering ved konsulentansættelse (offentlig), størrelse af personligt tillæg (offentlig og privat), forskellige overenskomstmæssige tillæg i to offentlige overenskomster, manglende løn under barselsorlov (privat og offentlig), favorisering af kvinder i aftale om tillæg for lederuddannelse (offentlig), opsigelse på grund af lønkrav (privat), bonus (privat), indplacering på løntrin (offentlig), løn som leder (privat), timeløn – uden overenskomst (privat), lønindplacering ved fastansættelse (privat) og funktionstillæg i forbindelse med lederfunktion (offentlig).

I 13 ud af de 14 sager er klagerne medlem af en faglig organisation, mens en klager er ikke-organiseret. Blandt de syv sager, som er ført ved Ligebehandlingsnævnet, er to sager ført med støtte fra klagerens

organisation, mens klagerne i fem sager har været ført af klagerne alene (en af disse har dog haft hjælp fra en advokat). I de tre sager, som er ført ved domstolene, har den faglige organisation ført sagen for klageren.

Varigheden af de undersøgte sager er fra tre en halv måned (afgjort ved Ligebehandlingsnævnet) til otte år (afgjort ved Højesteret). Ved opgørelsen af varigheden er medtaget perioden, fra kravet er rejst af klager på arbejdspladsen, til sagen er afgjort eller forligt. En del sager har en varighed på flere år, hvor den fase, der bruges på forhandlinger, udgør en betydelig del.

Af de interviewede 10 lønmodtagerrepræsentanter, som har spillet en faglig rolle og dermed haft betydning for de pågældende sager, er der syv repræsentanter fra forskellige faglige organisationer, en advokat, som har løst opgaver for en organisation, og to tillidsrepræsentanter. Organisationsrepræsentanterne kommer fra Dansk Journalistforbund, Dansk Magisterforening (DM), Fagligt Fælles Forbund (3F), HK Danmark (HK), Kristelig Fagbevægelse (Krifa) og Teknisk Landsforbund (TL). Disse organisationer/repræsentanter er valgt, fordi de har haft konkret berøring med – og udøvet støtte i forhold til – de enkelte ligelønssager, der er omfattet af rapporten. Det har dog ikke været muligt at komme i kontakt med alle involverede støttepersoner, eksempelvis på grund af fratrædelse.

Kontakten til repræsentanterne er etableret via klagere, navneangivelser i sagsakterne samt henvendelser, som instituttet har foretaget til de enkelte lønmodtagerorganisationer for at få kontakt til medarbejdere, som kunne deltage i undersøgelsen. Blandt de 10 interviewede personer er fire mænd og seks kvinder. Intervieweren har været en kvinde.

Interviewene med klagerne foregik sagsspecifikt, det vil sige, at oplevelser fra de 18 personer blev tilvejebragt gennem 14 enkeltinterview. Således er 12 personer blevet interviewet individuelt, mens to gruppeinterview med henholdsvis fire personer er gennemført. De seks personer, som bliver interviewet i grupper, har været del af to gruppesager, som omfattede flere personer end de seks interviewede. Ved størstedelen af interviewene med klagerne var to interviewere til stede: en mand og en kvinde. Kønsfordelingen blandt klagerne er 17 kvinder og en mand.

De 24 interview (med i alt 28 personer) har taget udgangspunkt i semistrukturerede interviewguider med åbne spørgsmål, som blev fokuseret med udgangspunkt i sagens forløb/sagsakterne. Interviewene blev digitalt optaget for efterfølgende at blive udskrevet i deres fulde ordlyd.

Eftersom interviewene i høj grad berører personlige emner, herunder situationer, som klagerne ikke har delt med andre, har instituttet garanteret alle medvirkende fuld anonymitet. Således er alle person- og stednavne, årstal, tidsangivelser med videre blevet fjernet eller ændret i de citater, der er at finde i kapitlerne om praksisoplevelser. Kun Institut for Menneskerettigheder har adgang til lydfiler og interviewudskrifter, og de bliver opbevaret fortroligt.

APPENDIKS 2

RAMMER FOR HÅNDHÆVELSE

I dette kapitel gives en oversigt over den internationale og danske regulering, som handler om klageres mulighed for at få deres sag om lige løn prøvet ved en juridisk klageinstans.

Reglerne omfatter på det internationale niveau dels et forbud mod diskrimination og dels regler om retfærdig rettergang, fx i Den Europæiske Menneskerettighedskonvention (Lorenzen, Christoffersen, Holst-Christensen, Kessing, Schaumburg-Müller & Vedsted-Hansen, 2011; Kjølbro, 2010). Der findes endvidere på EU-niveau en række grundlæggende rettigheder om diskrimination og særlige regler for sager om diskrimination.

I Danmark er ligelønsloven²⁶ det centrale grundlag for gennemførelse af sager. Sagerne er herudover omfattet af mange forskellige regler, fx generelle regler om retspleje, specielle regler i ligestillingslovgivningen, specielle regler om afgørelsesorganer samt overenskomstaftaler.

DEN INTERNATIONALE RAMME

De internationale regler, som er vigtige for gennemførelse af sager om lige løn, handler både om lige løn og forbud mod kønsdiskrimination – og om hvilke krav, domstole og andre restinstanser skal opfylde, for at der er adgang til effektiv beskyttelse ved domstolene eller andre instanser.

RET TEN TIL LIGE LØN

På det menneskeretlige område sker den primære regulering af ligestilling ved et almindelige diskriminationsforbud, som omfatter kønsdiskrimination. Generelt er den menneskeretlige beskyttelse præget af den tilgang, at det er kvinden, som skal beskyttes, hvilket har en ganske særlig betydning i udviklingslande. Som eksempel kan nævnes Kvindekonventionen (CEDAW), som alene vedrører diskrimination af kvinder.²⁷ Endvidere findes ILO-konvention nr. 100, som handler specifikt om lige løn mellem kvinder og mænd.

På EU-niveau er udviklet en stærk beskyttelse af retten til lige løn. Den findes på traktatniveau og i EU-chartret artikel 23. Retten til lige løn er specielt reguleret i det omarbejdede ligebehandlingsdirektiv vedrørende beskæftigelse og erhverv.²⁸ Direktivets artikel 4 bestemmer, at for samme arbejde eller for arbejde, som tillægges samme værdi, afskaffes enhver direkte eller indirekte forskelsbehandling på grund af køn for alle lønelementer og lønvilkår. I artikel 5-13 fastlægges ligelønsprincippet for de erhvervstilknyttede sociale sikringsordninger, fx de danske arbejdsmarkedspensioner. Direktivet giver ikke en definition af "arbejde, der tillægges samme værdi", men direktivet sammenfatter EU-Domstolens praksis, som beskriver en række faktorer, som skal tages i betragtning, når det skal vurderes, om der er tale om samme arbejde eller arbejde, der kan tillægges samme værdi.²⁹ EU-Domstolen har fortolket ligelønsprincippet i en lang række afgørelser (se Andersen, Nielsen & Precht, 2010; Annex 2 i European Commission, 2013).

RET TIL RETFÆRDIG RETTERGANG

Adgangen til en retfærdig rettergang er et grundlæggende krav i en retsstat. Efter FN's Verdenserklæring om Menneskerettigheder har enhver ret til en

retfærdig og offentlig rettergang ved en uafhængig og upartisk domstol, når der skal træffes en afgørelse med hensyn til den pågældendes rettigheder og forpligtelser og med hensyn til en hvilken som helst strafferetlig anklage rettet mod den pågældende.³⁰ FN's konvention om civile og politiske rettigheder (CPR) indeholder en mere detaljeret beskyttelse af retten til en retfærdig rettergang. CPR fastsætter en almindelig grundsætning om lighed for domstolene samt retten til retfærdig og offentlig prøvelse af sager for en kompetent, uafhængig og upartisk domstol oprettet ved lov.³¹

Den Europæiske Menneskerettighedskonvention (EMRK) beskytter også retten til retfærdig rettergang. Den centrale bestemmelse i konventionen er artikel 6, der i vidt omfang svarer til CPR's beskyttelse af retten til en retfærdig rettergang. Konventionen er inkorporeret ved lov i Danmark. Artikel 6 om retfærdig rettergang har fx haft betydning for udformning af loven om Arbejdsretten og de faglige voldgiftsretter.³² EMRK artikel 13 bestemmer, at enhver, hvis rettigheder efter EMRK er blevet krænket, skal have adgang til effektive retsmidler herimod for en national myndighed. Den Europæiske Menneskerettighedsdomstol (EMD) har afsagt mange domme om EMRK artikel 6. Et helt centralt element i begrebet retfærdig rettergang er efter EMD's praksis princippet om, at parterne i en sag skal være lige stillet under processen (*equality of arms*).

EU's Charter om Grundlæggende Rettigheder beskytter ligeledes retten til retfærdig rettergang i artikel 47. Beskyttelsen i EU-chartret svarer i det væsentlige til beskyttelsen i CPR og EMRK, men chartret vedrører efter artikel 51 kun medlemslandene, når de gennemfører EU-retten. Efter EU-chartret har enhver, hvis rettigheder og friheder efter EU-retten er blevet krænket, ret til en retfærdig og offentlig rettergang inden en rimelig frist for en uafhængig og upartisk domstol oprettet ved lov. Enhver skal have

mulighed for at blive rådgivet, forsvaret og repræsenteret. Der skal ydes retshjælp til dem, der ikke har tilstrækkelige midler, hvis en sådan hjælp er nødvendig for at sikre effektiv adgang til domstolsprøvelse.

EU-FOKUS PÅ EFFEKTIV HÅNDHÆVELSE

Rettighederne i EMRK artikel 6 og 13 har gennem tiden givet grundlag for formulering af et grundlæggende princip om ret til effektiv adgang til domstolsprøvelse i EU-retten, ikke mindst når det gælder håndhævelse af diskriminationsreglerne (Fitzpatrick, 2007).³³ Princippet om effektiv adgang til domstolsprøvelse er specielt beskrevet i en række ligestillingsdirektiver. Spørgsmålet om håndhævelse af EU-sikrede rettigheder er i høj grad et nationalt anliggende, men de ligestillingsdirektiver, der er vedtaget efter 2000, har relativt præcise krav til håndhævelsen.³⁴

Det omarbejdede ligestillingsdirektiv om blandt andet lige løn³⁵ fastlægger i Afsnit III en række artikler om håndhævelse. Kapitel 1 handler om retsmidler og håndhævelse, herunder klageadgang,³⁶ erstatning eller godtgørelse³⁷ og bevisbyrde.³⁸ Kapitel 2 handler om ligestillingsorganer³⁹ og social dialog.⁴⁰ Kapitel 3 handler blandt andet om beskyttelse mod viktimisering,⁴¹ sanktioner,⁴² integration af kønsaspektet⁴³ og formidling af oplysninger.⁴⁴

Disse generelle krav til håndhævelse, som også indgår i andre ligestillingsdirektiver, beskrives kort nedenfor.

Direktivets artikel 17 om klageadgang bestemmer, at enhver, som mener sig krænket på grund af forskelsbehandling skal kunne klage til retlige instanser med henblik på håndhævelse af direktivets ligestillingsprincip. Endvidere skal

foreninger, organisationer og andre juridiske personer, som har en legitim interesse i at sikre ligelønsprincippet overholdelse, kunne indtræde som part på vegne af eller til støtte for klageren, med dennes godkendelse. Den engelske Johnston-sag handlede om manglende klageadgang for en kvindelig politibetjent, som ikke fik sin kontrakt fornyet.⁴⁵ I afgørelsen fastslog EU-Domstolen med henvisning til blandt andet EMRK artikel 6 og 13, at der skal være klageadgang i form af adgang til en domstolsprøvelse (judiciel kontrol) i sager om diskrimination.

Efter artikel 19 om bevisbyrde skal det sikres, at når personer over for en domstol eller anden kompetent myndighed påviser faktiske omstændigheder, som giver anledning til at formode, at der har været tale om direkte eller indirekte forskelsbehandling, så påhviler det herefter den indklagede at bevise, at ligebehandlingsprincippet ikke er blevet overtrådt. I EU-dommen i den danske Danfoss-sag⁴⁶ slår EU-Domstolen fast, at kravene til lønmodtageren i særlige situationer mindskes, når det er nødvendigt for ikke at fratage lønmodtagerne ethvert middel til at søge ligelønsprincippet gennemført. Det er fx tilfældet, når der foreligger et uigennemskueligt lønfastsættelsessystem.

Artikel 20 om ligebehandlingsorganer kræver, at medlemsstaterne udpeger et eller flere organer til fremme, evaluering og overvågning af samt til støtte for ligebehandling af kvinder og mænd. Organerne skal have kompetence til at bistå ofre for forskelsbehandling i forbindelse med deres klage over forskelsbehandling, foretage uafhængige undersøgelser af forskelsbehandling, offentliggøre rapporter og fremsætte henstillinger vedrørende forskelsbehandling. Ligebehandlingsorganernes kompetencer er nærmere fastlagt på nationalt grundlag. I EU-Domstolens Feryn-sag rejste en hollandsk organisation mod racisme sag mod en virksomhed i anledning

af offentlige udtalelser fra arbejdsgiveren. Sagen er eksempel på en ordning, hvor ligebehandlingsorganet har selvstændig kompetence til at anlægge sag i eget navn, det vil sige uden en konkret klager.⁴⁷

Efter artikel 21 skal medlemsstaterne tilskynde til dialog mellem arbejdsmarkedets parter med henblik på at fremme ligebehandling, at føre tilsyn med praksis, overenskomster og i det tage initiativer til fremme af ligestilling med videre. Endvidere skal medlemsstaterne tilskynde arbejdsgiverne til fremme af ligestilling, herunder til med jævne mellemrum at udarbejde information til arbejdstagerne om fx kønsfordelingen, lønniveauer og lønforskelle. Flere medlemslande har iværksat særlige ordninger, som skal sikre gennemsigtighed i løndannelsen (European Commission, 2013). Derudover har EU-Kommissionen formuleret en række anbefalinger om løngennemsigtighed (European Commission, 2014).

I artikel 24 pålægges medlemsstaterne at indføre de nødvendige foranstaltninger for at beskytte arbejdstagere, herunder arbejdstagerrepræsentanter mod afskedigelse og anden ugunstig behandling fra arbejdsgiverens side som reaktion på en klage inden for virksomheden eller enhver form for retsforfølgning (viktimisering/repressalier). Det fremgår direkte af artiklen, at formålet er at sikre overholdelse af ligebehandlingsprincippet. Der er så vidt vides endnu ikke forelagt præjudicielle spørgsmål om viktimisering for EU-Domstolen.

Efter artikel 25 skal sanktioner for overtrædelse af de nationale bestemmelser, som gennemfører direktivet, være effektive, stå i rimeligt forhold til overtrædelsen og have afskrækkende virkning.

I artikel 29 pålægges medlemsstaterne at integrere kønsaspektet ved udformning og gennemførelse af love, administrative bestemmelser, politikker og aktiviteter på de områder, som direktivet handler om.

Efter artikel 30 skal medlemsstaterne sørge for, at den lovgivning, der gennemfører direktivets regler om lige løn, bringes til alle berørte personers kendskab på enhver egnet måde, og hvor det er relevant på arbejdsstedet.

DEN NATIONALE RAMME

Den nationale ramme for sager om lige løn består af ligelønsloven og en række andre love samt kollektive overenskomster og tilhørende aftaler. Den danske lovgivning gennemfører den underliggende EU-regulering på området. Endvidere er Den Europæiske Menneskerettighedskonvention inkorporeret ved lov og har særlig betydning for de regler, der gælder for sagsforløb og gennemførelse af sager om lige løn.

Den danske ligelønslov⁴⁸ har til formål at sikre, at arbejdsgivere betaler kvinder og mænd lige løn i forhold til alle lønelementer og -vilkår for samme arbejde eller arbejde af samme værdi.⁴⁹ Loven er primært fortolket i en række faglige voldgiftsavgørelser og i de senere år også afgørelser fra Ligebehandlingsnævnet (Andersen, Nielsen & Precht, 2010). Ligelønsloven indeholder også en række særlige bestemmelser, som gennemfører det omarbejdede ligebehandlingsdirektivs generelle artikler om håndhævelse, der er beskrevet ovenfor.

Endvidere gælder der for selve gennemførelsen af en sag generelle regler i retsplejeloven,⁵⁰ loven om Arbejdsretten og faglige voldgiftsretter,⁵¹ og loven om Ligebehandlingsnævnet.⁵² I Danmark er lønforhold fastsat ved individuelle kontrakter eller kollektive overenskomstaftaler⁵³ indgået

mellem arbejdsmarkedets parter. EU tillader medlemsstaterne at overlade gennemførelse af direktiver, fx om ligelønsprincippet, til arbejdsmarkedets parter. Dette fritager imidlertid ikke medlemsstaterne fra forpligtelsen til at sikre, at alle arbejdstagere i fuld udstrækning kan nyde direktivernes beskyttelse. Ligelønsloven er derfor subsidiær i forhold til regulering ved kollektive overenskomster, forudsat at disse overenskomster lever op til lovens niveau. De kollektive overenskomster, som regulerer løn- og arbejdsforhold, har således stor betydning for, hvordan princippet om ligebehandling og ligestilling i arbejdslivet gennemføres.

Før 2010 var der stort set ingen overenskomstregulering om lige løn. Der var enkelte bestemmelser om håndhævelse af sager om lige løn, men i øvrigt var regler om ligestilling placeret i samarbejdsaftalerne i den private og offentlige sektor. Ved overenskomstforhandlingerne i 2010 blev ligelønsloven indføjet i en række store private overenskomstområder, og i forlængelse heraf blev der oprettet specialiserede nævn benævnt Ligelønsnævn (CO-industri & DI, 2010).⁵⁴ Derimod er der ikke aftalt bestemmelser om indføjelser af ligelønsloven på det offentlige overenskomstområde.

Sager om lige løn behandles i det fagretlige system, ved domstolene og ved Ligebehandlingsnævnet. En faglig voldgiftsret (eller Arbejdsretten) kan ligesom domstolssystemet forelægge spørgsmål om fortolkning af EU-reglerne for EU-Domstolen. Afgørelsessystemerne har forskellige kompetencer og indretning og stiller forskellige krav til klageren. En oversigt over afgørelsessystemerne findes i rapportens kapitel 2: **Hvor behandles ligelønssager?**

Ligelønsloven trådte i kraft i 1976, og frem til 2000 skete udviklingen af retspraksis om lige løn primært i det fagretlige system gennem faglige

voldgiftskendelser. Efter 2000 er antallet af sager ført ved domstolene steget. Heraf er langt de fleste ført af en faglig organisation for klageren. Formentlig er det dog antallet af sager ved Ligebehandlingsnævnet, som i 2009 afløste Ligestillingsnævnet, der er steget mest. Samtidig er fagretlige sager om lige løn nu blevet fåtallige. Indføjelser af ligelønsloven i en række overenskomster og oprettelsen af Ligelønsnævn har således ikke øget antallet af fagretlige afgørelser om lige løn.

LIGE LØN FOR SAMME ARBEJDE ELLER ARBEJDE AF SAMME VÆRDI

Forbuddet mod lønmæssig forskelsbehandling er beskrevet i ligelønslovens § 1. Både direkte og indirekte forskelsbehandling er forbudt. Arbejdsgiveren skal yde lige løn for samme arbejde eller for arbejde, som tillægges samme værdi. Det fremgår, at bedømmelsen af arbejdets værdi skal ske ud fra en helhedsvurdering af relevante kvalifikationer og andre relevante faktorer. Loven giver ingen definition af begreberne samme arbejde og arbejde, som tillægges samme værdi. Der er heller ikke i andre sammenhænge, fx i overenskomster eller lønsystemer, sket en nærmere fastlæggelse af, hvornår arbejde tillægges samme værdi.

Ligelønslovens § 1 a indeholder definitioner på de fem typer forskelsbehandling (direkte, indirekte, chikane, sexchikane, instruktion). Endvidere fastlægges det lønbegreb, som er beskyttet mod forskelsbehandling. Det er både den almindelige grund- eller minimumsløn og alle andre ydelser, som en ansat modtager af arbejdsgiveren i penge eller naturalier.

GENNEMSIGTIGHED OG LØNÅBENHED

Efter § 2 a har en lønmodtager ret til at videregive oplysninger om egne lønforhold. Oplysningerne kan videregives til enhver. Det overordnede formål er at gøre anvendelsen af loven mere effektiv. Det betyder blandt andet, at

arbejdsgivere ikke kan pålægge sine medarbejdere ikke at tale om egne lønforhold i såkaldte fortrolighedsklausuler. Oplysningerne kan gives til alle, herunder kollegaer, tillidsrepræsentanter, et fagforbund eller fx til ansatte i andre virksomheder.

I § 5 a pålægges arbejdsgivere pligt til at udarbejde enten en kønsopdelt lønstatistik eller en redegørelse om lige løn. Hensigten med denne statistikpligt er at forbedre synligheden og informationen om mænds og kvinders aflønning på den enkelte virksomhed. En evaluering af virksomhedernes ligelønsstatistik/-redegørelser viser blandt andet, at kun mellem en tredjedel og en fjerdedel af de omfattede virksomheder har fulgt reglerne, og endnu færre har haft en dialog på virksomheden om lønoplysningerne (Holt & Larsen, 2011). Beskæftigelsesministeriet har på baggrund af evalueringen udarbejdet forslag til styrkelse af § 5 a.⁵⁵ Institutet har i sit høringssvar givet en række anbefalinger om det anvendte lønbegreb, om præcisering af lovens betingelse om ”arbejde, der tillægges samme værdi” og bedre information og rettigheder til de ansatte og deres repræsentanter, når den kønsopdelte lønstatistik skal drøftes på arbejdspladsen.⁵⁶

En del overenskomster har bestemmelser om adgang til oplysninger i forbindelse med en sag, ligesom nogle forbund udarbejder ligelønsstatistikker med videre.⁵⁷

I en sag om lige løn skal alle relevante løndelevende sammenlignes punkt for punkt og bedømmes, for at det kan konstateres, om der er en lønforskel. Denne punkt for punkt-sammenligning kaldes også gennemsigthedsprincippet. Dette princip er fastlagt gennem EU-Domstolens praksis⁵⁸ med det formål at gøre det muligt at kontrollere overholdelse af ligelønsreglerne effektivt. Det betyder, at ligelønsreglerne skal overholdes for hver enkelt del af lønnen og

ikke kun ud fra en samlet vurdering af de ydelser, som kvinden eller manden modtager.

Ansattes adgang til lønoplysninger om kollegaer med henblik på at vurdere, om deres løn er i overensstemmelse med loven, er også reguleret i persondataloven⁵⁹ samt for den offentlige sektor i offentlighedsloven og forvaltningsloven. Persondataloven tillader blandt andet videregivelse af oplysninger om en persons løn og løntillæg uden dennes samtykke, når det er nødvendigt for at forfølge en berettiget interesse og hensynet til den registrerede ikke overstiger denne interesse.⁶⁰ Det kan ske på baggrund af en konkret vurdering af lønforhandlingsstrukturen på den enkelte arbejdsplads. En berettiget interesse kan foreligge, når en forhandlingsberettiget tillidsrepræsentant skal varetage sit hverv, eller når en medarbejder er i en lønforhandlingssituation, hvor der skal indgås aftale om løntillæg. Reglerne i persondataloven handler alene om, hvorvidt arbejdsgiveren kan videregive oplysninger, ikke om hvorvidt arbejdsgiveren er forpligtet til at videregive oplysninger. Hjemlen for en sådan pligt må i givet fald findes i anden lovgivning, fx ligelønsloven. Persondataloven åbner i den forbindelse mulighed for, at videregivelse af personoplysninger også kan ske, hvis det er nødvendigt for at overholde en retlig forpligtelse.⁶¹

Internationale og nationale undersøgelser peger på, at drøftelse af lønforhold opleves som vanskelige eller direkte tabubelagte (Holt & Larsen, 2011; Holt, 2012; Foubert, 2010). Ret til lønåbenhed og adgang til statistik skal i praksis sammenholdes med ret til beskyttelse mod repressalier.

VIKTIMISERING/REPRESSALIER

I ligelønslovens § 3 findes beskyttelsen mod viktimisering, det vil sige mod ugunstig behandling som følge af en klage eller anden brug af ligelønslovens rettigheder. Beskyttelsen betyder, at en arbejdsgiver ikke må afskedige eller

forskelsbehandle en medarbejder – eller en tillidsrepræsentant – som reaktion på en klage eller et krav om lige løn. Arbejdsgiveren må heller ikke reagere på denne måde, fordi en medarbejder har videregivet oplysninger om løn efter § 2 a. Beskyttelsen af medarbejdere, som har fremsat krav om kønsopdelt ligelønsstatistik efter § 5 a, er ikke lige så stærk, idet den kun beskytter mod afskedigelse. § 3 omfatter alle former for ugunstig behandling omfattet: afskedigelse, degradering, forflyttelse, chikane, mobning med videre. Beskyttelsen gælder både, hvor der formelt er rejst en sag, og hvor en medarbejder undersøger sine muligheder for at rejse en sag, fx ved at opøge informationer om lønninger og søge råd om lovgivning. Kommer den ugunstige behandling i anledning af en sag fra kollegaer og ikke arbejdsgiveren, kan denne behandling muligvis være udtryk for ulovlig forskelsbehandling i form af chikane.

KLAGEADGANG

I ligelønslovens § 6, stk. 1 sikres lønmodtageres adgang til domstolene, såfremt de mener, at en arbejdsgiver ikke overholder pligten til at yde lige løn, jævnfør direktivets artikel 17. Ved gennemførelsen af EU-direktivet om blandt andet lige løn blev yderligere § 4 a indsat. Bestemmelsen sikrer overordnet, at personer, der mener, de er blevet udsat for ulovlig forskelsbehandling, skal have mulighed for at klage til retlige instanser. Med retlige instanser menes såvel civile domstole som Arbejdsretten og faglige voldgiftsretter. Klagen kan indgives også efter, at de forhold, der klages over, er ophørt.

En anden del af direktivets artikel 17 om klageadgang handler om foreningers, organisationers og andre juridiske personers søgsmålskompetence. Disse forhold er reguleret i retsplejeloven i reglerne om mandatarforhold, biintervention og retlig interesse. Det kan i den forbindelse nævnes, at forbuddet mod forskelsbehandling kan være overtrådt, selvom der ikke optræder en konkret klager.⁶²

BEVISBYRDEREGLER

I ligelønslovens § 6, stk. 2 sikres den delte bevisbyrde i sager om lige løn. Den indebærer, at hvis en person, der anser sig for krænket på grund af ulige løn, påviser faktiske forhold, som skaber formodning for, at der foreligger direkte eller indirekte forskelsbehandling, så påhviler det arbejdsgiveren at bevise, at der ikke er sket en overtrædelse af loven. Et hvilket som helst faktisk forhold, som er omfattet af ligebehandlingsprincippet, kan indgå i de omstændigheder, som en lønmodtager anvender for at skabe en formodning for, at en lønforskel strider mod loven. Det samme gælder for arbejdsgiverens modbevis.

LIGEBEHANDLINGSORGANER

Institut for Menneskerettigheder blev udpeget som nationalt ligebehandlingsorgan vedrørende køn i 2011. Kompetencen fremgår af loven om instituttet,⁶³ ligebehandlingsloven⁶⁴ og ligestillingsloven.⁶⁵ Institutet har dermed fået kompetence til blandt andet at fremme ligestilling på arbejdsmarkedet på kønsområdet. Kompetencen gælder også lige løn, selvom bestemmelsen alene er indsat i ligebehandlingsloven.⁶⁶

Instituttet har til opgave at fremme, evaluere og overvåge samt støtte ligebehandling af kvinder og mænd uden forskelsbehandling på grund af køn. Institutet skal herunder bistå ofre for forskelsbehandling med deres klager over forskelsbehandling under hensyntagen til ofrenes, foreningernes, organisationernes og andre juridiske personers rettigheder. Instituttets Ligebehandlingsrådgivning yder i den forbindelse rådgivning om lovgivning, retspraksis og klagemuligheder til personer, som henvender sig. Desuden bistår instituttet i udvalgte sager med at udforme klagen til fx Ligebehandlingsnævnet og med at søge fri proces i forbindelse med domstolsprøvelse. Institutet kan endvidere foretage uafhængige

undersøgelser af forskelsbehandling og offentliggøre rapporter samt fremsætte henstillinger om spørgsmål vedrørende forskelsbehandling.

Ligebehandlingsnævnet giver mulighed for administrativ behandling af klager over kønsdiskrimination samt alle de diskriminationsgrunde, der er nævnt i forskelsbehandlingsloven (race, hudfarve, religion eller tro, politisk anskuelse, seksuel orientering, alder, handicap eller national, social eller etnisk oprindelse). Nævnet er et rent klageorgan og kan ikke tage sager op af egen drift. Ligebehandlingsnævnet opfattes også som et dansk ligebehandlingsorgan. Etableringen af nævnet er dog ikke sket som opfyldelse af en EU-forpligtelse, da EU-reglerne ikke kræver, at der etableres et sådant afgørelsesorgan (Andersen, Nielsen & Precht, 2010). Se nærmere om Ligebehandlingsnævnet i rapportens kapitel 2: **Hvor behandles ligelønssager?**.

DIALOG MELLEML ARBEJDSMARKEDETS PARTER

Direktivets artikel 21 om social dialog er ikke gennemført i ligelønsløven eller de øvrige ligestillingslove. Ligelønsløven pålægger i § 6 a beskæftigelsesministeren og ligestillingsministeren hvert tredje år at udarbejde en redegørelse for indsatsen for at opnå lige løn mellem mænd og kvinder. Denne regel er ikke gennemført med henblik på at opfylde direktivets artikler om social dialog, men redegørelsen udarbejdes blandt andet på baggrund af en høring af arbejdsmarkedets parter (Beskæftigelsesministeriet, 2013). På det kommunale område har KTO og KL fx i forbindelse med overenskomstforhandlingerne 2011 indgået aftaler om at arbejde med lønforskelle og kønsmainstreaming i den lokale løndannelse.⁶⁷

INFORMATION OM RETTIGHEDER OG PLIGTER

Beskæftigelsesministeriet, som er ressortministerium for ligelønsloven, har ikke udarbejdet en vejledning til ligelønsloven.⁶⁸ LO har løbende udsendt informationsmateriale om lige løn og senest – som opfølgning på LO's egen Ligelønsstrategi fra 2009 og Lønkommissionens anbefalinger – udgivet en rapport, som afklarer begrebet lige løn for arbejde af samme værdi (Landsorganisationen i Danmark, 2012a). DA har udgivet kommentarer til de enkelte paragraffer i ligebehandlingsloven, ligelønsloven, ligestillingsloven samt lov om Ligebehandlingsnævnet (Dansk Arbejdsgiverforening, 2012). Der er imidlertid ikke udgivet en vejledning eller lignende materiale, som informerer og vejleder arbejdsgivere og ansatte nærmere om deres forpligtelser og rettigheder i medfør af ligelønsloven.

APPENDIKS 3

INTERNATIONAL VIDEN

I det følgende gives en oversigt over centrale internationale rapporter, undersøgelser, vejledninger og lignende om lige løn og håndhævelse af sager om diskrimination.

EU'S AGENTUR FOR GRUNDLÆGGENDE RETTIGHEDER (FRA)

Rapporten undersøger håndhævelsen af sager om diskrimination i otte medlemstater (2012):

Access to justice in cases of discrimination in the EU- Steps to further equality¹

EU-KOMMISSIONEN

EU-Kommissionen udgiver et gratis tidsskrift med juridiske artikler, omtale af domme fra EU-Domstolen og Den Europæiske Menneskerettighedsdomstol samt korte landerapporter. Tidsskriftet er forfattet af Kommissionens europæiske netværk af juridiske eksperter vedrørende kønsligestilling og hedder:

European Gender Equality Law Review²

1 <http://fra.europa.eu/en/publication/2012/access-justice-cases-discrimination-eu-steps-further-equality>.

2 http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/your_rights/eu_gender_equality_law_update2013_en.pdf.

EU-Kommissionens anbefalinger om løngennemslagskraft, som er udarbejdet i forlængelse af Kommissionens rapport om gennemførelse af det omarbejdede kønsligestillingsdirektiv, direktiv 2006/54/EF:
Commission Recommendation on pay transparency and the gender pay gap – Frequently Asked Questions, MEMO/14/160, 07/03/2014³

EU-Kommissionens rapport om gennemførelse af det omarbejdede kønsligestillingsdirektiv, direktiv 2006/54/EF. For at forbedre og understøtte anvendelsen af reglerne om lige løn i praksis har rapporten fire appendikser: 1) En beskrivelse af kønsneutrale jobevaluering- og klassifikationssystemer, 2) en oversigt over EU-Domstolens afgørelser om lige løn, 3) eksempler på nationale afgørelser om lige løn og 4) en beskrivelse af faktorer, som giver anledning til kønsrelaterede lønforskelle, EU-Kommissionens forslag samt eksempler på god praksis fra medlemsstaterne:

Report from the Commission to the European Parliament and the Council. Report on the application of Directive 2006/54/EC of the European Parliament and of the Council of 5 July 2006 on the implementation of the principle of equal opportunities and equal treatment of men and women in matters of employment and occupation (recast), COM (2013) 861 final and its working document⁴

Folder fra EU-Kommissionen (2014):
Tackling the gender pay gap in the European Union⁵

3 http://europa.eu/rapid/press-release_MEMO-14-160_en.htm.

4 http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/gender_pay_gap/com-2013-861-final_en.pdf.

5 http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/gender_pay_gap/140319_gpg_en.pdf.

Oversigt over og sammenligning af rammer for håndhævelse i sager om kønsdiskrimination i EU's medlemsstater samt EFTA/EEA-landene. Rapporten belyser processuelle garantier, sanktioner og lovgivningens effektivitet i praksis (2011):

Comparative study on access to justice in gender equality and anti-discrimination law⁶

Analyse af nationale politikker, initiativer og lovgivningsinstrumenter, som sigter på at nedbringe kønsrelaterede lønforskelle i medlemslandene samt i Island, Liechtenstein og Norge samt i kandidatlandene Kroatien, Makedonien og Tyrkiet. Analysen er udarbejdet af Kommissionens europæiske netværk af juridiske eksperter vedrørende kønsligestilling. Den peger på instrumenter, som har et godt potentiale for at begrænse disse lønforskelle (2010):

The Gender Pay Gap in Europe from a Legal Perspective⁷

Landerapporterne fås i en særskilt rapport:

The Gender Pay Gap in Europe from a Legal Perspective (including 33 country reports)⁸

Equal Pay – Exchange of good practices (2007), a publication prepared for the European Commission, DG Employment, Social Affairs and Equal Opportunities.⁹

6 http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/conference_sept_2011/final_report_access_to_justice_final_en.pdf.

7 http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/gender_pay_gap/genderpaygapfromlegalperspective-nov2010_en.pdf.

8 http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/gpg_legal_perspective_2010_en.pdf.

9 http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/document/index_en.htm.

Håndbog om præsentation af et krav vedrørende diskrimination, som har til formål at give enkel vejledning om de enkelte trin og elementer i en sag: **How to Present a Discrimination Claim**, Handbook on seeking remedies under the EU Non-discrimination directives, The European Network of Legal Experts in the non-discrimination field (2011)¹⁰

EQUINET

EQUINET er et europæisk netværk for 37 nationale ligebehandlingsorganer fra 30 europæiske lande. EQUINET har udarbejdet en rapport om arbejdet med lige løn i de nationale ligebehandlingsorganer. Rapporten indeholder blandt andet detaljerede oplysninger om en række projekter med beskrivelse af omfang, proces, omkostninger og kontaktoplysninger til de medarbejdere, der har udført projekterne (2013):

Equal pay for equal work and work of equal value – The experience of Equality Bodies¹¹

ILO

En omfattende guide om forståelse og anvendelse af reglerne om lige løn (2013):

Equal pay – An introductory guide¹²

10 http://ec.europa.eu/justice/discrimination/files/present_a_discrimination_claim_handbook_en.pdf.

11 http://www.equineteurope.org/IMG/pdf/equal_pay_report_publication_.pdf.

12 http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_216695.pdf.

Håndbog udarbejdet i 2008 for at imødekomme anmodninger om teknisk assistance i forbindelse med jobvurdering. Håndbogen henvender sig til arbejdstager- og arbejdsgiverorganisationer, ansatte i ligestillingsinstitutioner og personaleadministrationer, kønsforskere og andre, som beskæftiger sig med den juridiske del af området. Håndbogen findes på dansk og engelsk. **PROMOTING EQUITY Gender-Neutral Job Evaluation for Equal Pay: a Step-by-Step guide**¹³

Fagbevægelsens Interne Uddannelser (FIU) og ILO har udgivet en dansk version af håndbogen (2011):

LIGE LØN FOR LIGE ARBEJDE – uanset køn. En trin for trin guide¹⁴

ENGLAND

ECHR – Equality and Human Rights Commission, som er det engelske ligebehandlingsorgan vedrørende køn, har udarbejdet en række guider, herunder "The Statutory Code of Practice on Equal Pay". Det anføres om guiden i forordet: "This is the authoritative, comprehensive and technical guide to the Act's provisions intended to ensure that women and men receive the same pay and other contractual benefits when they are doing equal work. It draws on case law and precedent to illustrate where and how the Act's provisions on equal pay can be brought to bear in real-life situations. It will be invaluable to lawyers, advocates, human resources personnel, courts and tribunals; everyone who needs to understand the law in depth.":

Equal pay – Statutory Code of Practice¹⁵

13 http://www.ilo.org/declaration/info/publications/eliminationofdiscrimination/WCMS_122372/lang--en/index.htm.

14 http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/publication/wcms_172181.pdf.

15 http://www.equalityhumanrights.com/uploaded_files/EqualityAct/equalpaycode.pdf.

"The question procedure" er fastlagt i den engelske lovgivning og har til formål at hjælpe klagerne med at indhente informationer. Vejledning og formularer stilles til rådighed af Government Equalities Office for den, der vil anvende denne procedure til at indhente information fra sin arbejdsgiver i en sag om lige løn eller diskrimination i øvrigt. Proceduren overvejes i 2014 ændret efter forslag fra den engelske regering.

Process for complaints under the Equality Act 2010¹⁶

SVERIGE

Diskrimineringsombudsmandens vejledning om, hvordan en "lønekartlægning", det vil sige analyse og handlingsplan for ligestillede lønninger, udføres:

Jämställdhetsanalys av löner – steg för steg¹⁷

Diskrimineringsombudsmandens beskrivelse af en enkel metode til at bedømme krav til arbejdet ved arbejdsvurdering i forbindelse med en "lønekartlægning":

Analys lönelots¹⁸

16 <https://www.gov.uk/government/publications/process-for-complaints-under-the-equality-act-2010>.

17 <http://www.do.se/sv/Material/Jamstalldhetsanalys-av-loner---steg-for-steg/>.

18 <http://www.do.se/sv/Material/Analys-lonelots/>.

REFERENCER

- Andersen, A., R. Nielsen & K. Precht (2010): **Ligestillingslovene. Bind 2.**
København: Jurist- og Økonomforbundets Forlag.
- Ankestyrelsen – Ligebehandlingsnævnet.** Tilgængelig på: <http://ast.dk/naevn/ligebehandlingsnaevnet>. Besøgt 29. april 2014.
- Arbejdsretten – Faglige voldgiftsretter.** Tilgængelig på: www.arbejdsretten.dk/generelt/arbejdsretlige-afgoerelser/faglige-voldgiftsretter/2014.aspx. Besøgt 29. april 2014.
- Arbejdsretten – Litteratur.** Tilgængelig på: www.arbejdsretten.dk/arbejdsretten/litteratur.aspx. Besøgt 5. maj 2014.
- Arbejdsretten – Normen.** Tilgængelig på: www.arbejdsretten.dk/arbejdsretten/regler/normen.aspx. Besøgt 29. april 2014.
- Bekendtgørelse af lov om **lige løn til mænd og kvinder** nr. 899 af 05-09-2008.
- Bekendtgørelse af lov om **ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse** nr. 734 af 28-06-2006.
- Bekendtgørelse af lov om Ligebehandlingsnævnet nr. 905 af 03-09-2012.
- Bekendtgørelse af lov om **ligestilling af kvinder og mænd** nr. 1095 af 19-09-2007.
- Bekendtgørelse af lov om **rettens pleje** nr. 1139 af 24-09-2013.
- Bekendtgørelse af **offentlig retshjælp ved advokater** nr. 1160 af 09-12-2011.
- Bekendtgørelse af **tilskud til retshjælpskontorer og advokatvagter** nr. 100 af 30-01-2012.

Beskæftigelsesministeriet – Den danske model. Tilgængelig på: <http://bm.dk/da/Beskaeftigelsesomraadet/Arbejdsret/Det%20arbejdsretlige%20omraade/Den%20danske%20model.aspx>. Besøgt 29. april 2014.

Beskæftigelsesministeriet (2013): Beskæftigelses- og ligestillingsministerens ligelønsredegørelse. København: Beskæftigelsesministeriet.

CO-industri – Ligelønsnævnet. Tilgængelig på: www.co-industri.dk/da/co-industri/ligel%C3%B8n/pages/ligel%C3%B8nsn%C3%A6vnet.aspx. Besøgt 29. april 2014.

CO-industri & DI (2010): Industriens Overenskomst 2010-2012.

Curia.eu. Tilgængelig på http://curia.europa.eu/jcms/jcms/Jo2_7045. Besøgt 7. maj 2014.

Dansk Arbejdsgiverforening (2012): Ligestillingslovene 5. udgave. København: DA Forlag.

Dansk Journalistforbund – Ligeløn. Tilgængelig på: <http://journalistforbundet.dk/Job--lon/Lon/Ligelon>. Besøgt 29. april 2014.

Datatilsynet – Vejledende udtalelse om videregivelse af oplysninger om offentligt ansattes løn. Tilgængelig på www.datatilsynet.dk/afgoerelser/arkiv-over-afgoerelser/artikel/vejledende-udtalelse-om-videregivelse-af-oplysninger-om-offentligt-ansattes-loen. Besøgt 29. april 2014.

Domstol.nu – Vejledning om retsmægling. Tilgængelig på: www.domstol.dk/saadangoerdu/retsmaegling/Pages/default.aspx. Besøgt 29. april 2014.

Europa-Parlamentets og Rådets Direktiv om gennemførelse af princippet om lige muligheder for og ligebehandling af mænd og kvinder i forbindelse med beskæftigelse og erhverv 2006/54/EF af 05-07-2006.

European Commission (2013): Report from the Commission to the European Parliament and the Council on the application of Directive 2006/54/EC – (recast). Brussels: European Commission.

- European Commission (2014): **Commission Recommendation on pay transparency and the gender pay gap – Frequently Asked Questions.** Tilgængelig på: http://europa.eu/rapid/press-release_MEMO-14-160_en.htm. Besøgt 13. maj 2014.
- European Union Agency for Fundamental Rights (FRA) – **Access to justice in cases of discrimination in the EU – Steps to further equality.** Tilgængelig på: <http://fra.europa.eu/en/publication/2012/access-justice-cases-discrimination-eu-steps-further-equality>. Besøgt 29. april 2014.
- Fitzpatrick, B. (2007): The 'mainstreaming' of sexual orientation into European equality law. I: Meenan, H. (red.) (2007): **Equality Law in an enlarged European Union** (s. 313-341). England: Cambridge University Press.
- Folketinget – Folketingets Politisk-Økonomiske Udvalg. Tilgængelig på: www.ft.dk/samling/20101/lovforslag/l86/spm/1/svar/775435/949389.pdf. Besøgt 7. maj 2014.
- Foubert, P. (2010): **The Gender Pay Gap in Europe from a Legal Perspective.** Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- HK – **Ligelønsberegner.** Tilgængelig på: <http://www.hk.dk/RaadOgStoette/Vaerktoejer/Ligeloensberegner>. Besøgt 6. maj 2014.
- Holt, H. & M. Larsen (2011): **Kønsopdelt lønstatistik og redegørelse om ligeløn. Evaluering af loven.** København: SFI – Det Nationale Forskningscenter for Velfærd: 11:48.
- Holt, H. (2012): **Lokal løn på kommunale arbejdspladser – forskelle i kvinders og mænds løn.** København: SFI – Det Nationale Forskningscenter for Velfærd: 12:18.
- Institut for Menneskerettigheder (2013): **Menneskerettigheder i Danmark. Status 2013. Et sammendrag.** København: Institut for Menneskerettigheder.
- Karnovgroup. Tilgængelig på: www.karnovgroup.dk. Besøgt 6. maj 2014.

- Kjølbro, J. (2010): **Den Europæiske Menneskerettighedskonvention – for praktikere**. København: Jurist- og Økonomforbundets forlag.
- Konvention om afskaffelse af alle former for diskrimination imod kvinder af 18-12-1979.
- Kristiansen, J. (2008): **Den kollektive arbejdsret**. København: Jurist- og Økonomforbundets Forlag.
- KTO. Tilgængelig på: http://www.kto.dk/media/549202/2455.30_bilag_6_2_2_ok11_kl.pdf. Besøgt 7. maj 2014.
- Kvale, S. & S. Brinkmann (2009): **Interview**. København: Hans Reitzels Forlag.
- Landsorganisationen i Danmark (2012a): **LO-Dokumentation. Lige løn og arbejde af samme værdi**. København: Landsorganisationen i Danmark, 2012/01.
- Landsorganisationen i Danmark (2012b): **LO-Dokumentation. "Den danske Model" belyst ved lønmodtagernes erfaringer og holdninger 2011**. København: Landsorganisationen i Danmark, 2012/02.
- Larsen, M. & H.S.B. Houlberg (2013): **Lønforskelle mellem mænd og kvinder 2007-2011**. København: SFI – Det Nationale Forskningscenter for Velfærd: 13:24.
- Ligebehandlingsnævnet – Ligebehandlingsnævnets afgørelser**. Tilgængelig på: www.ligebehandlingsnaevnet.dk/naevnsdatabase/default.aspx. Besøgt 29. april 2014.
- Ligebehandlingsnævnet (2012): **Årsberetning 2012**. København: Ligebehandlingsnævnet.
- Lorenzen, P., J. Christoffersen, N. Holst-Christensen, P.V. Kessing, S. Schaumburg-Müller & J. Vedsted-Hansen (2011): **Den Europæiske Menneskerettighedskonvention**. København: Jurist- og Økonomforbundets Forlag.
- Lov nr. 106 af 26-2-2008 om Arbejdsretten og faglige voldgiftsretter.

Lov nr. 182 af 08-03-2011 om ændring af lov om **etablering af Dansk Center for Internationale Studier og Menneskerettigheder** og visse andre love.

Lov nr. 429 af 31-05-2000 om behandling af personoplysninger.

Lovforslag nr. L 155 af 12-03-2014 om ændring af lov om **lige løn til mænd og kvinder (Kønsopdelt lønstatistik)**.

Mediatoradvokater. Tilgængelig på: www.mediatoradvokater.dk. Besøgt 29. april 2014.

Menneskeret.dk – Kønsopdelt lønstatistik. Tilgængelig på: <http://menneskeret.dk/hoerings svar/koensopdelt-loenstatistik>. Besøgt 6. maj 2014.

Milieu. (2011): **Comparative study on access to justice in gender equality and anti-discrimination law.** Brussels: European Commission.

Retsinformation – Vejledning om forskelsbehandlingsloven. Tilgængelig på: <https://www.retsinformation.dk/Forms/R0710.aspx?id=30653>. Besøgt 29. april 2014.

Vindeløv, V. (2004): **Konfliktmægling.** København: Jurist- og Økonomforbundets Forlag.

SLUTNOTER

- 1 Siden 2008 offentliggøres faglige voldgiftskendelser på arbejdsrettens hjemmeside (se referencelisten: Arbejdsretten – Faglige voldgiftsretter). Ligebehandlingsnævnets afgørelser offentliggøres på nævnets hjemmeside (se referencelisten: Ligebehandlingsnævnet – Ligebehandlingsnævnets afgørelser). En væsentlig del af den danske retspraksis i form af domstolsafgørelser, faglige voldgiftskendelser med videre er registreret i de kommenterede ligestillingslove (Andersen, Nielsen & Precht, 2010).
- 2 Fra 2001 til 2009 Ligestillingsnævnet, derefter Ligebehandlingsnævnet.
- 3 Fremkommet ved en søgning på Ugeskrift for Retsvæsen UfR, Karnov (se hjemmesidelink i referenceliste: Karnovgroup).
- 4 Bilag A i **Ligestillingslovene** (Andersen, Nielsen & Precht, 2010) viser 17 kendelser i perioden 2000-2009.
- 5 Se hjemmesidelink i referencelisten: European Union Agency for Fundamental Rights (FRA) – Access to justice in cases of discrimination in the EU – Steps to further equality. Se også Milieu, 2011.
- 6 Lov nr. 182 af 08-03-2011 om ændring af lov om etablering af Dansk Center for Internationale Studier og Menneskerettigheder og visse andre love.
- 7 En oversigt over litteratur vedrørende arbejdsretten og det arbejdsretlige system findes på: www.arbejdsretten.dk/arbejdsretten/litteratur.aspx.
- 8 Se www.arbejdsretten.dk/arbejdsretten/regler/normen.aspx.

- 9 Vedrørende den danske aftalemodel se desuden referencelisten:
Beskæftigelsesministeriet – Den danske model.
- 10 Lov nr. 106 af 26-2-2008 om Arbejdsretten og faglige voldgiftsretter.
- 11 Se hjemmesidelink i referencelisten: Arbejdsretten – Normen.
- 12 Se hjemmesidelink i referencelisten: CO-industri – Ligelønsnævnet.
- 13 Bekendtgørelse af lov om Ligebehandlingsnævnet nr. 905 af 03-09-2012.
- 14 Se Lov nr. 106 af 26-2-2008 om Arbejdsretten og faglige voldgiftsretter § 11, stk. 2.
- 15 Bekendtgørelse af lov om Ligebehandlingsnævnet nr. 905 af 03-09-2012 § 1, stk. 5.
- 16 Bekendtgørelse af lov om Ligebehandlingsnævnet nr. 905 af 03-09-2012 § 1, stk. 2-4.
- 17 Se hjemmesidelink i referencelisten: Ankestyrelsen – Ligebehandlingsnævnet.
- 18 Se Bekendtgørelse af lov om rettens pleje nr. 1139 af 24-09-2013 kapitel 31; Bekendtgørelse af offentlig retshjælp ved advokater nr. 1160 af 09-12-2011; Bekendtgørelse af tilskud til retshjælpskontorer og advokatvagter nr. 100 af 30-01-2012.
- 19 Se hjemmesidelink i referencelisten: Mediatoradvokater.

- 20 Se referencelisten: Domstol.nu – Vejledning om retsmægling.
- 21 I de tilfælde, hvor klageren i interviewsituationen bliver følelsesmæssigt påvirket og fx begynder at græde, tilbyder vi (jævnfør Kvale & Brinkmann, 2009) at afbryde interviewet eller skifte emne. Ingen af klagerne ønsker dog dette. Det skal i forlængelse heraf nævnes, at flere klagerere overraskes over deres egen reaktion. En reaktion, som vidner om, at ligelønssager kan være meget personlige, krævende og opslidende.
- 22 Blandt de interviewede klagerere er der også personer, som har anlagt et gruppesøgsmål, og netop det faktum, at de ikke står alene med sagen, er væsentlig, hvorfor dette aspekt vil blive berørt senere.
- 23 Det er ikke alle klagerere, som havde en tillidsrepræsentant på deres arbejdsplads, hvorfor de henvendte sig direkte til deres faglige organisation, eventuelt til lokalafdelingen i første omgang. I enkelte tilfælde er klager selv nuværende eller tidligere tillidsrepræsentant, hvorfor de havde kontakter i fagbevægelsen, som de på uformel vis kunne diskutere sagen med.
- 24 Efter interviewet fik vi udleveret en kopi af brevet fra klageren.
- 25 Det skal nævnes, at klagerens mand var ansat i selvsamme virksomhed, hvorfor hendes loyalitet kan være udtryk for en hensynstagen til ham og hans fortsatte virke i virksomheden. På interviewtidspunktet har manden dog forladt virksomheden til fordel for anden beskæftigelse.
- 26 Bekendtgørelse af lov om lige løn til mænd og kvinder nr. 899 af 05-09-2008.

- 27 Konvention om afskaffelse af alle former for diskrimination imod kvinder af 18-12-1979.
- 28 Europa-Parlamentets og Rådets Direktiv om gennemførelse af princippet om lige muligheder for og ligebehandling af mænd og kvinder i forbindelse med beskæftigelse og erhverv 2006/54/EF af 05-07-2006.
- 29 Direktivets betragtning 9.
- 30 Jævnfør Verdenserklæringen om Menneskerettigheder artikel 10.
- 31 Jævnfør FN's konvention om civile og politiske rettigheder artikel 14.
- 32 Lov nr. 106 af 26-2-2008 om Arbejdsretten og faglige voldgiftsretter. Se også denne rapport's kapitel 2: **Hvor behandles ligelønsager?**
- 33 Se fx sag 22/84 Johnston via hjemmesidelink på referencelisten: Curia.eu.
- 34 For en detaljeret beskrivelse se Andersen, Nielsen & Precht, 2010 (kapitel V Håndhævelse).
- 35 Se kapitel 1 i Europa-Parlamentets og Rådets Direktiv om gennemførelse af princippet om lige muligheder for og ligebehandling af mænd og kvinder i forbindelse med beskæftigelse og erhverv 2006/54/EF af 05-07-2006.
- 36 Direktivets artikel 17.

- 37 Direktivets artikel 18.
- 38 Direktivets artikel 19.
- 39 Direktivets artikel 20.
- 40 Direktivets artikel 21.
- 41 Direktivets artikel 24.
- 42 Direktivets artikel 25.
- 43 Direktivets artikel 29.
- 44 Direktivets artikel 30.
- 45 Sag 222/84 via hjemmesidelink på referencelisten: Curia.eu.
- 46 Sag 109/88 via hjemmesidelink på referencelisten: Curia.eu.
- 47 Sag C-54/07 via hjemmesidelink på referencelisten: Curia.eu. Se præmis 14.
- 48 Bekendtgørelse af lov om lige løn til mænd og kvinder nr. 899 af 05-09-2008.
- 49 Ligelønslovens § 1.
- 50 Bekendtgørelse af lov om rettens pleje nr. 1139 af 24-09-2013.

- 51 Lov nr. 106 af 26-2-2008 om Arbejdsretten og faglige voldgiftsretter.
- 52 Bekendtgørelse af lov om Ligebehandlingsnævnet nr. 905 af 03-09-2012.
- 53 Se fx hjemmesidelink i referencelisten: Beskæftigelsesministeriet – Den danske model.
- 54 Se nærmere i bilag 21: Protokollat om implementering af ligelønsloven med videre.
- 55 Lovforslag nr. L 155 af 12-03-2014 om ændring af lov om lige løn til mænd og kvinder (Kønsopdelt lønstatistik).
- 56 Institut for Menneskerettigheders bemærkninger kan ses ved at følge hjemmesidelinket i referencelisten: Menneskeret.dk – Kønsopdelt lønstatistik.
- 57 Se fx hjemmesidelink i referenceliste: Dansk Journalistforbund – Ligeløn; HK – Ligelønsberegner.
- 58 Se fx sag 262/88 Barber via hjemmesidelink på referencelisten: Curia.eu.
- 59 Lov nr. 429 af 31-05-2000 om behandling af personoplysninger. Se også hjemmesidelink i referencelisten: Datatilsynet – Vejledende udtalelse om videregivelse af oplysninger om offentligt ansattes løn.
- 60 Persondataloven § 6, stk. 1, nr. 7.
- 61 Persondataloven § 6, stk. 1, nr. 3.

- 62 Se sag C-54/07 Feryn via hjemmesidelink på referencelisten: Curia.eu.
- 63 Lov nr. 182 af 08-03-2011 om ændring af lov om etablering af Dansk Center for Internationale Studier og Menneskerettigheder og visse andre love.
- 64 Bekendtgørelse af lov om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse nr. 734 af 28-06-2006.
- 65 Bekendtgørelse af lov om ligestilling af kvinder og mænd nr. 1095 af 19-09-2007.
- 66 Se svar på Det Politisk-Økonomiske Udvalgs spørgsmål 1 via hjemmesidelink i referencelisten: Folketinget – Folketingets Politisk-Økonomiske Udvalg.
- 67 Se bilag 6.2.b. til KL/KTO-forlig 2011 via hjemmesidelink i referencelisten: KTO. Se også Holt, 2012.
- 68 Ministeriet har tidligere udarbejdet andre former for informationsmateriale, fx en guide til virksomheder, som vil arbejde for at fremme ligeløn. Endvidere har ministeriet udarbejdet en vejledning om forskelsbehandlingsloven (se hjemmesidelink i referenceliste: Retsinformation – Vejledning om forskelsbehandlingsloven).

Med denne rapport ønsker Institut for Menneskerettigheder at få en større forståelse af forløbet i sager om lige løn set fra klagerens perspektiv. Vi undersøger klageres oplevelser med at føre en sag for at belyse mulighederne for at anvende ligelønslovens beskyttelse i praksis. Rapporten er baseret på interview med klagere, som har været involveret i sager om lige løn, og med lønmodtagerrepræsentanter, som har rådgivet og støttet klagerne i dette forløb.

Institut for Menneskerettigheder skal som nationalt ligebehandlingsorgan på kønsligestillingsområdet fremme ligebehandling uanset køn. Det gør vi blandt andet ved at gennemføre analyser og undersøgelser og give anbefalinger til eksempelvis ministerier og andre nøgleaktører på området. Vi bistår også individer i konkrete sager om diskrimination.

