

Barne-, likestillings- og inkluderingsdepartementet
postmottak@bld.dep.no

Hamar, 6. desember 2012

Høringsuttalelse åpenhet om lønn

Likestillingscenteret viser til høringsbrev av 13. september 2012 Åpenhet om lønn - lønnsstatistikker og opplysningsplikt med forslag om endringer i diskrimineringslovene.

I høringsnotatet framkommer det at BLD foreslår at det lovfestes en plikt for arbeidsgivere til å utarbeide lønnsstatistikk fordelt på kjønn på virksomhetsnivå, og en rett til å få lønnsopplysninger ved mistanke om lønnsdiskriminering på grunn av kjønn, etnisitet, religion, livssyn, nedsatt funksjonsevne, seksuell orientering og kjønnsidentitet. Likestillingscenteret støtter forslagene, og deler regjeringens oppfatning om at det er behov for opplysningsplikt og lønnsstatistikker.

Ut fra Likestillingscenterets erfaring med gjennomgang av kommuners redegjørelser om aktiviteter og tilstand på likestilling, ses et skille mellom de som ser lønns- og kjønnsstatistikker som et verktøy de kan bruke i aktivt likestillingsarbeid i virksomheten og de som bare ser på det som en ekstra oppgave. Det er derfor viktig å formulere lovteksten på en slik måte at det stimulerer til å kunne se lønnsstatistikker som et verktøy for å arbeide videre med likestilling i virksomheten, for å fjerne eventuelle lønnsforskjeller mellom kvinner og menn og for å bedre kjønnsbalansen i virksomheten.

Til spørsmålene nevnt på side 6 i høringsnotatet om lønnsstatistikk:

1. *Hvilke krav bør stilles til hvordan statistikkene skal utformes? Hvilke krav bør lovfestes i likestillingsloven? Hvor konkrete bør kravene i loven være?*

Likestillingscenteret mener at de krav som framkommer i punktene 2.1, 2.3, og 2.6 er gode. Det er viktig at det lovfestes at arbeidsgiver har plikt til å utarbeide lønnsstatistikker, da

dette gir nyttig informasjon for å kunne arbeide for likestilling og mot diskriminering på arbeidsplassen.

- 2. Bør størrelsen på yrkesgruppene som skal sammenlignes i statistikkene reguleres i lovteksten, eller er det tilstrekkelig med retningslinjer om dette i lovproposisjon og eventuelt en veiledning?*

Likestillingscenteret mener at det ikke er behov for å ta inn i lovteksten størrelsen på gruppene, så lenge vurderinger som framkommer i dette høringsnotatet følger med i lovproposisjonen.

- 3. Bør de utfyllende forslagene og kommentarene i punkt 2.7 til hvordan statistikkene kan utformes, tas inn i lovproposisjonen og/eller i en veiledning?*

Likestillingscenteret mener at det er nødvendig å ta inn utfyllende veiledning om hvordan statistikken kan utformes i lovproposisjonen. Likestillingscenteret tror ikke en skriftlig veileder om hvordan virksomheter skal utarbeide lønnsstatistikker er nok. Vi anbefaler i tillegg at et forvaltningsnivå i staten (det foreslåtte Likestillingsdirektoratet eller tilsvarende enhet) gis i oppdrag å veilede de som har behov. Vår erfaring fra arbeid med likestillingsredegjørelser i kommuner og andre virksomheter, er at de trenger pådrivere for at gode likestillingsredegjørelser utarbeides, og for at virksomhetene tar i bruk lønnsstatistikker og likestillingsredegjørelser som et nyttig verktøy for videre arbeid med å jevne ut kjønnsforskjeller i lønn eller sammensetning av personalet.

- 4. Bør statistikkene være offentlige og en del av virksomhetens likestillingsredegjørelser?*

Likestillingscenteret holder fast ved at det er riktig med mest mulig åpenhet om lønn. Likevel deler vi departementets oppfatning at det viktigste er at det faktisk utarbeides lønnsstatistikker og at disse er tilgjengelig for tillitsvalgte og andre ansatte. Ved at alle ansatte har rett til å få statistikkene sikres åpenhet om lønn på arbeidsplassen.

Til spørsmålene nevnt på side 6 og 7 i høringsnotatet om opplysningsplikt:

- 1. Hvem skal ha rett til å kreve lønnsopplysninger fra arbeidsgiver?*

Likestillingscenteret mener at loven bør utformes på en slik måte at det sikrer mest mulig åpenhet om lønn. Vi vil derfor anbefale at den enkelte arbeidstaker selv skal kunne kreve innsyn i lønn fra arbeidsgiver.

2. *Bør det lovfestes at den som mottar lønnsopplysninger skal skrive under en taushetserklæring?*

Som det står nevnt i 3.2.1 skal personopplysningslovens regler legges til grunn, og "Opplysningene skal kun brukes til det aktuelle formålet, dvs for å vurdere om det er grunnlag for å ta opp saken med arbeidsgiver og eventuelt LDO." Vi anser dette som tilstrekkelig for å sikre at opplysningene ikke misbrukes, og at en egen taushetserklæring ikke er nødvendig eller hensiktsmessig med tanke på mest mulig åpenhet om lønn på arbeidsplassen. Dersom taushetserklæring blir innført, er det fra Likestillingscenteret sin side viktig å utforme disse på en slik måte at arbeidstaker har mulighet til å drøfte saken med tillitsvalgt eller andre ansatte for å vurdere om det er grunnlag for å ta opp saken med arbeidsgiver eller LDO.

3. *Hvilke diskrimineringsgrunnlag bør retten til å kreve lønnsopplysninger gjelde for?*

Likestillingscenteret støtter forslaget fra departementet om opplysningsplikten skal gjelde ved mistanke om lønnsdiskriminering på grunn av kjønn, etnisitet, religion, nedsatt funksjonsevne, seksuell orientering og kjønnsidentitet. Vi støtter forslaget om at opplysningsplikten tas inn i likestillingsloven, diskrimineringsloven, diskriminerings- og tilgjengelighetsloven og den nye diskrimineringsloven om seksuell orientering og kjønnsidentitet.

Med vennlig hilsen



Signe Opsahl
Daglig leder