



RIKSADVOKATEN

Barne-, likestillings- og inkluderingsdepartementet
Postboks 8036 Dep
0030 OSLO

REF.:
12/6321

VÅR REF.:
2012/02018-003 KES/EFU
202

DATO:
13.12.2012

HØRINGSBREV – ÅPENHET OM LØNN – LØNNSSTATISTIKKER OG OPPLYSNINGSPLIKT – ENDRINGER I DISKRIMINERINGSLOVENE

Det vises til departementets brev av 13. september 2012 med frist til 13. d.m. for kommentarer til forslag om å lovfeste

- en plikt for arbeidsgivere til å utarbeide lønnstatistikk 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.

Forslagene gjelder i det alt vesentlige forhold som faller utenfor riksadvokatens ansvarsområde, og denne høringsuttalelse avgis av Riksadvokatembetet som ordinær statlig arbeidsgiver. I den høyere påtalemyndighet er det en stor grad av åpenhet om lønnsforhold, og vi har gode erfaringer med en slik tilnærming.

Til forslaget om lønnsstatistikk (punkt 2):

Riksadvokaten ser det som fornuftig at kravene til utforming av statistikkene lovfestes for å sikre like vilkår for alle. Størrelsen på yrkesgruppene som skal sammenlignes kan reguleres i en veiledning.


For små enheter vil det gi utfordringer å legge fram statistikker når grupper på færre enn fem skal tas ut av statistikken. For Den høyere påtalemyndighet vil det kunne legges fram statistikker hvor begge kjønn er representert kun for en av fem yrkesgrupper. De utfyllende forslagene kan tas inn i en veiledning. Det synes fornuftig at statistikkene gjøres offentlig og blir en del av virksomhetens likestillingsredegjørelse. Ved å gjøre statistikken tilgjengelig i årsrapporten/årsmeldingen sikres det at alle som ønsker får lett tilgang.


Til forslaget om opplysningsplikt (punkt 3):

Riksadvokaten mener alternativ 2, der innsyn kan bes om via en tillitsvalgt eller annen arbeidstakerrepresentant, er det beste forslaget. Av personvern hensyn bør det være en viss

terskel for å be om innsyn i andre medarbeideres lønnsforhold. Dette kan ivaretas gjennom å måtte involvere en tillitsvalgt eller annen arbeidstakerrepresentant. Uorganiserte medarbeidere bør selv kunne be en annen medarbeider de stoler på om å være sin representant i et slikt tilfelle. Det bør ikke settes begrensninger i hvem som kan ivareta en slik funksjon, men en medarbeider som er organisert, bør fortrinnsvis bruke en tillitsvalgt. Det er viktig at den som ber om slike opplysninger er klar over, og blir minnet om, sin taushetsplikt. Dette vil også kunne medvirke til at ordningen ikke blir misbrukt i den forstand at opplysninger om personlige forhold tilflyter utenforstående. Både medarbeideren som ønsker innsyn og den tillitsvalgte eller annen arbeidstakerrepresentant bør skrive under på en taushetserklæring. Spesielt vil dette være viktig i de tilfellene det ikke er en tillitsvalgt som representerer arbeidstakeren, men noen som ikke i samme grad er vant til å håndtere slike opplysninger.

Opplistingen av diskrimineringsgrunnlag i departementets høringsnotat synes å være utfyllende.


Knut Erik Sæther
ass. riksadvokat


Eva Furua
adm.sjef

