

Barne- og likestillingsdepartementet  
Postboks 8036 Dep  
0030 Oslo

Dato: 05.03.2012  
Deres ref.: 201104304  
Vår ref.: 2011/15173MFOLSEN

## Lovforslag om tydeliggjøring av rettigheter ved foreldrepermisjon - Høring

Det vises til høringsnotat fra Barne-, likestillings- og inkluderingdepartementet av 28.11.2011 om ny lovbestemmelse i likestillingsloven som skjerper rettighetene til ansatte ved foreldrepermisjon.

UiO ser at departementet har gjort en grundig redegjørelse for bakgrunn for lovforslaget og hvilke konsekvenser foreldrepermisjon har for karriereløpet for kvinner som er berørt av dette. At lønnsforskjellen mellom kvinner og menn også kan relateres til hvor mange barn kvinner har, viser at det er behov for flere tiltak som kan utligne dette lønnsgapet. Det er viktig å legge til rette for at kvinner ikke velger karrieren framfor barn, hvis dette er eneste mulighet til ivareta en ønsket lønnsmessig utvikling.

Konkret til spørsmålene departementet ønsker tilbakemelding på:

### Er det behov for å tydeliggjøre rettighetene i en egen lovbestemmelse?

UiO er enig i at likestillingslovens forbud mot kjønnsdiskriminering, som beskytter arbeidstakere mot usaklig forskjellsbehandling på grunn av foreldrepermisjon, er for generell. Det må utvises stor grad av skjønn når loven skal tolkes. Vi støtter forslaget om at rettighetene konkretiseres og lovfestes i likestillingsloven.

### Hvilke rettigheter bør lovfestes?

UiO støtter lovfestingen av at arbeidstakeren skal komme tilbake til samme eller tilsvarende stilling, men det bør presiseres at arbeidsvilkårene ikke skal være dårligere enn før permisjonen. Vi er enige i at forhold i organisasjonen kan tilsi at det er nødvendig å gjøre endringer som i utgangspunktet ikke har med foreldrepermisjonen å gjøre, men endringene skal være innenfor rammene av ansettelsesavtalen.

UiO mener også at det kan presiseres at ansatte i foreldrepermisjon skal nyte godt av sentral lønnsvekst som fremforhandles i tariffavtaler, og skal ha mulighet til å fremme lønnskrav og vurderes på lik linje med andre ansatte i lokale forhandlinger. Vi mener imidlertid at ansatte i foreldrepermisjon ikke skal være



**Universitetsdirektøren**  
Postadr.: Postboks 1072 Blindern, 0316 Oslo  
Kontoradr.: Lucy Smiths hus,  
Problemveien 7, 9. et., 0313 Oslo

Telefon: 22 85 63 01  
Telefaks: 22 85 44 42  
postmottak@admin.uio.no  
www.uio.no  
Org.nr.: 971 035 854

gjenstand for spesiell lønnsvurdering i forhold til gjennomsnittslønn i virksomheten, da dette igjen kan føre til farvorisering av en gruppe i forhold til de øvrige ansatte som ikke har samme mulighet.

Lønnspolitikken må samtidig ta høyde for at ikke kvinner som tar ut fødselspermisjon taper noe mht lønnsprogresjon.

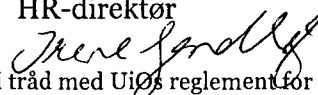
Hvordan vil den foreslåtte lovbestemmelsen fungere som veiledning til arbeidsgivere og arbeidstakere om rettigheter og plikter i ansettelsesforhold i tilknytning til permisjonen?

For UiO vil praktiseringen av loven ikke endres, siden vi i dag følger de samme retningslinjer som her foreslås. UiO har delegert arbeidsgiveransvaret ned til sine fakulteter og det er derfor viktig at arbeidstakernes rettigheter konkretiseres så mye som mulig i lovverket. Dette gjør det igjen enklere å utforme en enhetlig personalpolitikk for hele virksomheten. En mer tydeliggjøring av rettigheter vil gi både arbeidstaker og arbeidsgiver klarere retningslinjer og føre til en mer forutsigbar og rettferdig behandling av de ansattes arbeidsvilkår.

Selv om tiltakene i utgangspunktet er rettet mot kvinner, bør det presiseres at dette også gjelder menn som tar ut foreldrepermisjon. Like vilkår for menn vil forhåpentligvis føre til økt permisjonsuttak fra fedre.

Med hilsen

  
Gunn-Elin Aa. Bjørneboe  
universitetsdirektør

for  
Anita Sandberg  
HR-direktør  


Dokumentet er elektronisk produsert og godkjent ved UiO i tråd med UiOs reglement for elektronisk godkjenning.

Saksbehandler:

Marit Fosseli Olsen

22856235, m.f.olsen@admin.uio.no