

Kjønn og Lønn. Høringsuttalelse fra Bergen kommune.

(Utdrag fra saksutredning til bystyresak 167-08 Kjønn og lønn - Høringsuttalelse til Likelønnskommisjonens forslag til tiltak.)

1. Generelt om Bergen kommunes arbeid for å fremme likestilling i lønnspolitikken

Bergen kommune har gjennom en rekke år satt søkelys på likestilling i lønnspolitikken. Lønn er et sentralt temaområde i kommunens Likestillingsmelding 2003 - 2008 (bystyret sept 2003). Likestillingsmeldingen skal rulleres høsten 2008. I kommunens lønnspolitiske dokument fra 2003 er et av målene at lønnspolitikken skal ivareta og fremme likestilling mellom kjønnene.

Det finnes ingen enkle og entydige løsninger på hvordan man skal oppnå en utjevning av lønnsgapet som finnes mellom kvinner og menn i dag. I Bergen kommune har vi erfart at dette er en utfordrende og kompleks problemstilling.

På den lønnspolitiske og forhandligmessige arena setter kommunen søkelys på likestilling

- gjennom løpende lønnspolitisk arbeid, bl.a. gjennom kjønnsoppdelte lønnsoversikter, statistikker med mer
- ved innspill til KS i forbindelse med sentrale tarifforhandlinger
- som del av forberedelser til og gjennomføring av lokale lønnsforhandlinger, herunder i årlige lønnspolitiske drøftingsmøter med arbeidstakerorganisasjonene
- ved reforhandling av lokal særavtale
- gjennom arbeidet med redegjørelsen om likestilling i årsmeldingen

Kommunen gjennomførte i 2006/2007 et ekstraordinært lønnsløft for de lavest lønnete resultatenhetsledere i kommunen og innførte en påfølgende minstelønn for denne gruppen.

Den senere tiden har kommunen, for å sikre seg kritisk kompetanse, samtidig måttet sette i verk ekstraordinære lønnstiltak for visse stillinger hvor vi opplever et betydelig markedspress. Utfordringen har gjerne vist seg mest akutt og umiddelbart for stillinger på tradisjonelt mannsdominerte områder med grensesnitt til privat sektor. Dette kompliserer bildet og utfordrer på flere måter innsatsen som legges ned for å øke kvinners gjennomsnittlige andel av menns lønn. I tider med sterk konkurranse om visse typer arbeidskraft fra privat sektor, har kommunen opplevd et særlig lønnspress for den aktuelle type kompetanse.

Samtidig ser vi at også innen kvinneedominerte grupper, hvor det offentlige tradisjonelt har vært tilnærmet alene om å etterspørre arbeidskraften, øker konkurransen. Det er f.eks. konkurranse om sykepleiere mellom helseforetak og kommunesektoren. Private tilbud vokser frem på ulike områder og vi ser bl.a. at bemanningsbyråer retter seg inn mot personell det er stor etterspørsel etter. Det vil være helt nødvendig å sette i verk ulike tiltak for å være attraktiv arbeidsgiver for tilstrekkelig helsefaglig og pedagogisk personell i fremtiden.

For å fremstå som en attraktiv og konkurransedyktig arbeidsplass, har kommunen i perioden 2006 - 2008 gjennomført et prøveprosjekt med alternative karriereveier innen helse- og omsorgssektoren, hvor det gis lønnsmessig uttelling for ansatte som utvikler og forbedrer seg i tjenesteytende stilling (tre resultatenheter har vært med i forsøket som skal evalueres og oppsummeres vinteren 2008/2009). Kommunen har også en betydelig satsing på kompetanseutvikling og opplæring, bl.a. gjennom et nylig gjennomført prosjekt for innføring

av det nye helsearbeiderfaget og omfattende internopplæring for ufaglærte ansatte med sikte på fagbrev innen dette faget.

Byrådet i Bergen har også tatt fatt i problemene rundt uønsket deltid bl.a. gjennom å etablere et internt vikarbyrå (Vikarservice) der medarbeiderne kan fylle opp sin stillingsbrøk, og gjennom et pilotprosjekt der en ser på ulike alternativer for å redusere uønsket deltid innen helse og omsorg. I tillegg vet vi at merkbare lønnstiltak vil være nødvendig. Dette omtales nærmere under saksutredningens pkt 3, kommentar til tiltak 2.

Det kjønnsdelte arbeidsmarkedet (vertikalt og horisontalt) har lønnsmessige konsekvenser. I Bergen kommune tjener kvinner gjennomsnittlig 93 % av menns gjennomsnittlige årslønn. Lønnsforskjellene mellom kjønnene skyldes i all hovedsak at kvinner og menn bekler ulike stillinger. Dette er i tråd med Likelønnskommisjonens forklaring om at lønnsgapet følger det kjønnsdelte arbeidsmarkedet.¹ Det bør være et hovedanliggende å arbeide for at jenter og gutter i fremtiden skal vise større variasjon/ha større reell frihet i forhold til sine utdannings- og yrkesvalg. Ulike innsatser må settes inn for å oppnå dette. Bergen kommune ser frem til å få presentert Kunnskapsdepartementets kommende strategi for å endre stereotypiske utdannings- og yrkesvalg blant gutter og jenter. (Jf Likelønnskommisjonens utredning pkt 1.4).

....

3 Likelønnskommisjonens forslag til tiltak med kommentarer fra Bergen kommune

Tiltakene (1-6) gjengis slik de fremstilles i NOU 2008:6 kap 2 *Sammendrag*. Tiltakene foreslås av Likelønnskommisjonens flertall (alle unntatt Colbjørnsen).

Likelønnskommisjonens forslag - tiltak 1:

Håndhevingen av likestillingslovens plikt til å arbeide for likestilling mellom kjønnene, herunder likelønn, styrkes. a) Likestillings- og diskrimineringsombudet får en økt bevilgning på 10 millioner kroner per år. Lov om likestilling mellom kjønnene endres: b) håndhevingen av plikten til å arbeide aktivt, målrettet og planmessig for likestilling mellom kjønnene, herunder likelønn styrkes, c) det gis en hjemmel for forskrift om innholdet i plikten til å arbeide for likestilling, herunder likelønn, og d) virksomheter over en viss størrelse, i både offentlig og privat sektor, blir pålagt å utarbeide lønnsstatistikk fordelt på kjønn og stillingsgruppe. Statistikken gjøres tilgjengelig for alle ansatte.

Kommentar fra Bergen kommune tiltak 1:

Aktivitets- og redegjørelsesplikten i hht likestillingsloven § 1 a, jf også kommuneloven § 48.5 kan sies å ha hatt positiv effekt, i den forstand at likestilling mellom kjønn er løftet frem som tema i styringssammenheng. Hvis det er behov for å endre dagens ordning, vil vi fremheve kommisjonens mindretalls (Colbjørnsens) forslag fremfor flertallets forslag:

"Likestillings- og diskrimineringsombudet styrkes for å kunne øke rådgivningsaktiviteten i bedriftsinterne forbedringsprosesser som sikter mot å nå likestillingsmål. Ombudet skal særlig gi bedriftene råd om å rekruttere flere kvinner inn i godt betalte stillinger med lederansvar. Det økte ressursbehovet knyttet til en styrking av rådgivningsfunksjonen avklares i tilknytning til den ordinære budsjettprosessen. Bedriftenes lovpålagte aktivitets- og redegjørelsesplikt dokumenteres i hovedsak med henvisning til måloppnåelse, og ikke ved gjennomføring av detaljerte og standardiserte

¹ Likelønnskommisjonen peker på at når man sammenlikner kvinners og menns lønn innenfor samme virksomhet, samme stilling og like personlige ressurser, finner vi små eller ingen lønnsforskjeller.

aktivitetskrav utformet av ombudet. Det utformes lønnsstatistikk fordelt på kjønn og stillingsgruppe. Informasjonen skal ikke kunne føres tilbake til enkeltindividers lønn."

Likelønnskommisjonens forslag - tiltak 2

Myndighetene og partene i arbeidslivet gjennomfører et lønnsløft for utvalgte kvinne­dominerte yrker i offentlig sektor. En forutsetning for å gjennomføre lønns­løftet, er at det etableres en avtale mellom partene om at lønnsveksten i offentlig sektor kan være høyere enn i privat sektor, og at nye relative lønnsforhold mellom grupper ikke utløser kompensasjonskrav. Lønns­løftet kan ikke gjennomføres administrativt fra myndighetenes side alene. Lønns­løftet går ut på at det bevilges friske midler over statsbudsjettet, om lag 3 milliarder kroner, som i forbindelse med en tariffrevisjon skal brukes til å heve lønnsnivået for kvinne­dominerte yrkesgrupper i offentlig sektor.

Kommentar fra Bergen kommune tiltak 2:

Lønnsforskjeller mellom kjønnene knytter seg i stor grad til at kvinner og menn jobber i ulike bransjer og sektorer, og at de har ulike stillinger. Det er lavere lønn i bransjer og sektorer hvor det arbeider mange kvinner, og kvinne­dominerte yrker gir dårligere betalt enn yrker dominert av menn. Med det sterkt kjønnsdelte arbeidsmarkedet vi har i Norge, er det nødvendig å vie dette forholdet tilstrekkelig oppmerksomhet i arbeidet med å jevne ut lønnsforskjeller mellom kjønn.

I Bergen kommune har vi de siste årene opplevd et akutt markeds- og lønnspress på en del stillinger innenfor "tekniske" tjenesteområder. Dette er dog et begrenset antall stillinger, med (hovedsakelig) lokal lønnsdannelse og individuelt fastsatt lønn. Samtidig er det i kommunesektoren økende rekrutteringsutfordringer innenfor flere kvinne­dominerte stillingsgrupper innen helse-/omsorg- og oppvekstområdet. Disse utfordringene vil etter alt å dømme bli enda større i tiden som kommer. Situasjonen er bekymringsfull, siden dette er store stillingsgrupper, som utfører viktige velferds- og undervisningsoppgaver. Disse stillingene tilhører store grupper med sentral lønnsdannelse og kollektivt tarifferte lønnsnivåer.

Lønnsdannelsen finner sted på bakgrunn av forhandlinger mellom arbeidslivets parter. Behovet for gjennomgående lønnstiltak for grupper som følger sentral tariff­lønn og har sentral lønnsdannelse, må håndteres på sentral arena, slik at nåværende og fremtidig arbeidskraft finner det interessant å være i disse yrkene. En må i denne sammenheng se de kommunale yrkenes attraksjon i forhold til arbeidsmarkedet for øvrig. Siden de lønsmessige utfordringene går utover det som kan løses gjennom prioriteringer innad i kommunalt tariffområde (hvor tre av fire ansatte er kvinner), er dette et anliggende sentrale myndigheter også må ta et ansvar for å følge opp.

Byrådet har gjennom innspill til KS tidligere gitt uttrykk for at et gjennomgående lønns­løft for store (kvinne­dominerte) stillingsgrupper i kommunal sektor med sentral lønnsdannelse, er et anliggende KS, sentrale arbeidstakerorganisasjoner og sentrale myndigheter må samarbeide med kommunene om. Slik sett deler byrådet Likelønnskommisjonens syn om at en ekstraordinær statlig innsats må til, for at kommunesektoren skal kunne klare et gjennomgående lønns­løft for disse gruppene. Uten å ta stilling til den eksakte kostnaden, vil vi fremholde at et slikt løft ikke under noen omstendigheter kan tas innenfor kommunens nåværende økonomiske rammer, uten at dette vil få alvorlige konsekvenser for tjenestetilbudet.

Når det gjelder Likelønnskommisjonens forslag er byrådet likevel spørrende til om det lar seg gjøre å oppnå den forutsatte avtale mellom partene i arbeidslivet, om at lønnsveksten i offentlig sektor kan være høyere enn i privat sektor, og at nye relative lønnsforhold mellom grupper ikke utløser kompensasjonskrav. Her vil vi påpeke at en avtale om at nye relative

lønnsforhold mellom grupper ikke skal utløse kompensasjonskrav, først og fremst blir viktig i forhold til andre tariffområder. Innad i kommunalt tariffområde, som for grupper med høyere utdanning generelt ligger lavere enn privat sektor, kan visse justeringer bli nødvendig. Vi vil også understreke at et eventuelt tiltak bør målrettes inn mot de utdanningsgrupper hvor lønnsgapet mellom kvinner og menn er størst; sett på tvers av faggrupper innad i tariffområdet, men også sett i relasjon til andre tariffområder (statlig og privat).

Oppsummert kan vi si at en heving av lønnsnivået for visse grupper, trolig vil vise seg helt nødvendig for at kommunene skal klare å tiltrekke seg nødvendig kompetanse og arbeidskraft for å utføre viktige velferds- og undervisningsoppgaver i fremtiden. Slik vil økt likelønn mellom offentlig og privat sektor for disse gruppene tvinges frem. Et slikt løft vil imidlertid ikke kunne finne sted innen for de økonomiske rammer kommunene har i dag. Spørsmålet blir et nasjonalt anliggende, som sentrale myndigheter og sentrale parter (innen alle tariffområder) må bidra til å håndtere.

Samtidig vil kommunen også på den lokale arena måtte håndtere en rekke lønnspolitiske utfordringer med utgangspunkt i lokale markedsutfordringer og likestillingsutfordringer. Prinsipielt mener byrådet at økt lokal lønnsdannelse vil være hensiktsmessig for kommunesektoren. Økt lokal lønnsdannelse, med muligheter for større differensiering i forhold til grupper og enkeltarbeidstakere enn vi har i dag, vil også kunne bidra til at ansatte i kvinnedominerte yrker i offentlig sektor kan få jevnet ut lønnsgapet i forhold til privat sektor.

Likelønnskommisjonens forslag - tiltak 3

Partene i arbeidslivet som forhandler i privat sektor, anbefales å sette av midler til kombinerte lavlønn- og kvinnepotter i lønnsforhandlingene. Det legges til grunn at slike potter ikke nødvendigvis vil påvirke de totale rammene for lønnsforhandlingene, men at det uansett vil innebære en omprioritering mellom kvinne- og mannsdominerte grupper i privat sektor.

Kommentar fra Bergen kommune tiltak 3:

Tiltaket retter seg mot partene i privat sektor. Bergen kommune vil ikke knytte noen kommentar til dette.

Likelønnskommisjonens forslag - tiltak 4

Folketrygdlovens kapittel 14 endres for å sikre at mødre og fedre deler likere på foreldrepermisjonen. Endringen består i at en tredjedel av foreldrepengeperioden reserveres til far, etter mal av den islandske foreldrepengeordningen. Tiltaket vil anslagsvis gi årlige merutgifter mellom 700 og 860 millioner kroner. Regjeringen kan i tillegg vurdere om taket på 6G bør heves for å unngå at tredelingen får negativ innvirkning på småbarnsfamiliers økonomi, om fedre bør tildeles selvstendige rettigheter til foreldrepermisjon basert på egen yrkesaktivitet og egen lønn, og om mødre og fedre som i dag ikke har opparbeidet rett til foreldrepenger, bør få en ny minsteytelse på nivå med minstepensjon.

Kommentar fra Bergen kommune tiltak 4:

Foreldrepengeordningen i Norge anses som et viktig virkemiddel for likestilling mellom kjønnene, ikke minst fordi den bidrar til å sikre kvinners tilknytning til arbeidsmarkedet i småbarnsfasen. I dag har foreldrene samme rett til betalt foreldrepermisjon (det vil si rett til fri fra arbeidet med foreldrepenger fra folketrygden) i 44 uker med full kompensasjon eller 54 uker med redusert sats. 3 uker før fødsel og 6 uker etter fødsel er forbeholdt mor. 6 uker er forbeholdt far (den såkalte fedrekvoten). Den resterende delen kan foreldrene etter nærmere vilkår dele seg imellom. Ved innføring av fedrekvoten var forventningen fra politisk hold at ordningen ville stimulere fedre til å ta en større del av foreldrepermisjonen, også ut over det fedrekvoten "påla" dem. Dette har ikke skjedd i forventet grad. Det er fortsatt mødrene som tar ut nesten hele permisjonen, fedrene tar ut i underkant av 10 % av de totale stønadsdagene.

Statistikk og forskning viser at kvinner med barn har lavere timelønn enn kvinner uten barn, og denne forskjellen øker med antall barn. Dette gjelder også selv om en tar hensyn til alle andre relevante forskjeller. Likelønnskommisjonen peker på flere momenter som gir grunn til å anta at en likere deling av foreldrepermisjonen vil bidra til å øke kvinners lønn i forhold til menns lønn, ved at fraværet fra arbeidsmarkedet i forbindelse med fødsel og barneomsorg deles likere mellom fedre og mødre.

Byrådet ser at en likere deling av foreldrepermisjonen trolig vil kunne gjøre kvinner og menn mer likestilt i jobbsøkersituasjonen. En arbeidsgiver vil med en likere fordeling måtte betrakte en ung kvinne og en ung mann som søker jobb mer likt når det gjelder risikoen for at de kan komme til å gå ut i foreldrepermisjon. Klagesakene til Likestillings- og diskrimineringsombudet tyder på at det foregår diskriminering av jobbsøkende kvinner som er gravide eller som arbeidsgiver tror vil bli gravide.

I dag er fordelingen slik at over halvparten av de yrkesaktive kvinnene arbeider i offentlig sektor. Det betyr at offentlig sektor i dag blir belastet med en større andel av fraværet i forbindelse med fødsel og omsorg for barn sammenlignet med privat sektor. Hvis fedre tar ut større del av permisjonen, vil det kunne medføre en jevnere fordeling av foreldrefraværet mellom offentlig og privat sektor. Med dagens arbeidsmarked og en befolkningsutvikling hvor det i økende grad er grunn til å settes søkelys på en forventet manglende arbeidskraft for fremtiden, bør også private arbeidsgivere se seg tjent med å ta ansvar for at ansatte - både kvinner og menn - kan balansere jobb og barneomsorg på en god måte.

Spørsmålet blir hvordan en likere fordeling av foreldrepermisjonen kan oppnås. Erfaring både fra Norge og fra andre land viser at permisjon som fritt kan deles mellom mor og far nesten alltid brukes av mor. Øremerket fedrekvote i Norge har vist seg som et effektivt virkemiddel for å få far til å ta ut permisjon. Nærmere 90 % av fedrene med rett til fedrekvote tar ut de øremerkede ukene. I Island bruker omtrent 90 % av fedrene sin rett til foreldrepermisjon. I gjennomsnitt tar islandske menn ut 96 dager permisjon, noe som tilsvarer den delen som er øremerket etter den islandske foreldrepengemodellen.

Et argument som kan benyttes til fordel for en lovfestet tredeling av foreldrepermisjonen, er at dagens fedrekvote i praksis kan fungere som en "ferdigforhandlet grense" i forhold til arbeidets krav. Undersøkelser viser at fedre kan bli møtt med negative reaksjoner på jobben dersom de ønsker å ta ut mer permisjon enn det som er reservert for dem. En øremerket permisjon vil kunne gi fedrene sterkere rettigheter overfor sine arbeidsgivere. Det vil trolig også kunne skape større aksept for at også fedre får fravær fra arbeidsplassen når familien får barn.

Byrådet i Bergen kan likevel ikke kunne gå inn for at en tredjedel av foreldrepengeperioden skal reserveres for far. En lovfesting av dette vil være en offentlig styring, som innebærer en urimelig stor inngripen i de enkelte familiers rett og anledning til selv å velge de løsninger som passer best i de enkelte tilfeller.

Byrådet vil argumentere for at det bør settes i verk andre tiltak som, ut fra et prinsipp om frivillighet, kan stimulere til at fedre tar ut større andel av permisjonstiden. Blant annet kan det vurderes om taket på 6G bør heves for å stimulere til en likere fordeling av dagens permisjon uten at det får negativ innvirkning på småbarnsfamiliers økonomi. Taket på 6G rammer i dag flere fedre enn mødre ettersom det er flere fedre enn mødre som tjener mer enn 6G. Det vil trolig også være et viktig incitament at fedre tildeles rettigheter til foreldrepermisjon basert på egen yrkesaktivitet og egen lønn. Det bør derfor vurderes

selvstendige fedrerettigheter uavhengig av om mor er yrkesaktiv, uavhengig av innføring av en tredeling av permisjonen.

Samtidig bør det settes i verk tiltak mot bedrifter i privat sektor, som medvirker til at mannlige arbeidstakere opplever økt aksept for å ta sin del av omsorgsoppgavene for egne barn.

Likelønnskommisjonens forslag - tiltak 5

Organisasjonene i arbeidslivet oppfordres til å innføre en tariffestet rett for arbeidstakere som har fravær fra arbeidsplassen på grunn av foreldrepermisjon. Disse får tariffestet rett til et gjennomsnittlig lønnstillegg – som minimum – ved tilbakekomst til arbeidsplassen. Det bør vurderes på et senere tidspunkt om en slik rettighet trenger lovstøtte slik at de ikke-tariffdekkede områdene av privat sektor også blir omfattet.

Kommentar fra Bergen kommune tiltak 5:

Siden det gjennom ulike studier kan påvises at barn (og antall barn) har en negativ effekt på mødrenes lønn/lønnsutvikling, ser byrådet at tiltaket kan være berettiget og egnet. Man antar at barns negative innvirkning på mors lønnsutvikling, henger sammen med at mødre har en mye lengre fraværperiode i forbindelse med en fødsel enn fedre.²

I følge en nyere studie som det refereres til i Likelønnskommisjonens utredning, kan hel 40 % av lønnsforskjellen mellom kvinner og menn i privat sektor føres tilbake til barn. I offentlig sektor kan 20 % av lønnsgapet forklares med barn.³

I kommunesektoren vil store grupper ansatte følge tarifferte lønnsnivåer og ansiennitetsstiger, og slik sett være ivaretatt også når de har permisjon. En tariffestet rett til gjennomsnittlig lønnstillegg, for arbeidstakere som har fravær fra arbeidsplassen på grunn av foreldrepermisjon, vil derfor trolig ha større betydning for andre virksomheter/tariffområder. Imidlertid vil ansatte i kommunesektoren, som er i unormerte stillinger eller i stillinger med utelukkende lokal lønnsdannelse, ikke nødvendigvis bli fullt ut ivaretatt i permisjonstiden. En tariffestet rett til gjennomsnittlig tillegg ved foreldrepermisjon vil derfor også ha en betydning her.

En kan selvsagt problematisere om ansatte med lengre fravær fra arbeidsplassen utvikler samme kompetanse og produktivitet som de arbeidstakerne som gjennom tilstedeværelse i arbeidslivet akkumulerer stadig mer erfaring og produktivitet. Byrådet i Bergen mener likevel at en ut fra likestillingshensyn kan argumentere for at arbeidstakere i foreldrepermisjon bør sikres en lønnsutvikling i permisjonstiden. Siden kvinner i dag tar ut det meste av foreldrepermisjonen, vil tiltaket trolig ha positiv effekt for kvinners lønnsutvikling.

Byrådet vil imidlertid understreke at det må overlates til partene lokalt å avtale hvordan et gjennomsnittlig lønnstillegg skal beregnes. Det kan f.eks. være gjennomsnitt for en avdeling, en yrkesgruppe, en stillingstype eller for kommunen.

² Det er interessant å merke seg at mens kvinner med barn, sammenliknet med kvinner uten barn, taper i lønn for hvert barn de får, er tendensen motsatt for menn. Menn med barn har høyere timelønn enn menn uten barn. (Hardoy og Schøne 2007:25, ref Likelønnskommisjonens utredning pkt 12.3). Analysen viser at den negative effekten av barn på kvinners lønn, er større jo høyere oppe i lønnsfordelingen kvinnen befinner seg. Mødre i godt betalte jobber taper relativt sett mer på å få barn, enn mødre i den nedre delen av lønsskalaen. For menn er det omvendt.

³ Hardoy og Schøne 2007:36-37, ref Likelønnskommisjonens utredning kap 12.3)

Likelønnskommisjonens forslag - tiltak

Regjeringen utformer et prosjekt med støtte til virksomheter og organisasjoner som gjennomfører tiltak for å heve kvinners kompetanse og motivasjon med sikte på å øke rekrutteringen av kvinner til lederstillinger. Ordningen kan utformes slik at bedrifter og andre kan søke om midler til målbevisst arbeid med sikte på å øke kvinneandelen i lederstillinger. Prosjektet får en størrelse som gir rom for årlige utgifter til ordningen på 10 millioner kroner, og får i første omgang en varighet på fem år.

Kommentar fra Bergen kommune tiltak 6:

Bergen kommune slutter seg til forslaget om at regjeringen utformer en støtteordning som har som mål å øke rekrutteringen av kvinner til lederstillinger. Kvinner er fortsatt i klart mindretall i lederyrkene. Langt flere menn enn kvinner har lederstillinger. I utgangspunktet er lønnsforskjellen mellom mannlige og kvinnelige ledere stor og lønnsforskjellen mellom bedriftsledere er i utgangspunktet større enn ellers i arbeidslivet. Dette gjelder både i privat og i offentlig sektor. I offentlig sektor er opp imot 70 % av de tilsatte kvinner. (I kommunesektoren er andelen enda høyere). Andelen toppledere gjenspeiler i dag ikke dette tallet. Undersøkelser viser også at lønnsgapet mellom kvinner og menn er større i kvinnelederte enn i mannsdominerte miljøer. Høy kvinneandel i en bransje gir generelt lavere lønnsnivå og større lønnsforskjeller mellom kvinner og menn. De største bedriftene i kvinnelederte miljøer ledes av menn og mennene tjener mer enn kvinner som leder like store bedrifter. Det kan synes som om at når menn kommer som ledere inn i kvinnelederte bransjer, tar de med seg "sin" lønn.

Det har over lang tid vært fokus på kvinner til ledelse i offentlig sektor og særdeles i kommunesektoren. Forsatt er skjevhetene så store at ethvert tiltak, som bidrar til å få flere kvinner inn i lederstillinger, støttes. Det forutsettes at midlene som stilles til rådighet i prosjektet blir gjort tilgjengelig for kommuner som vil sette i gang tiltak som kan bidra til å øke rekruttering av kvinner til lederstillinger.

Bergen kommune vil peke på at 10 millioner kroner årlig i fem år er et lavt beløp til dette tiltaket. Hvis tiltaket skal få betydning for private bedrifter og offentlige arbeidsgivere, vil det være behov for en tyngre/mer omfattende satsing.