

Barne- og likestillingsdepartementet
Postboks 8036 Dep
0030 Oslo

Deres ref: 200600864/JHJS Vår ref: 2007/1807/201/MBJ

Dato: 20.06.2008

UTTALELSE TIL HØRING NOU 2008:6 "KJØNN OG LØNN"

Det vises til høringsbrev datert 27.mars 2008 fra Barne- og Likestillingsdepartementet vedrørende Likelønnskommisjonens forslag til tiltak for likelønn mellom kvinner og menn, oversendt Høgskolen i Bodø fra Kunnskapsdepartementet ved brev av 11. april 2008.

Saken ble behandlet av Likestillings- og Diskrimineringsutvalget ved Høgskolen i Bodø 19. juni, og Høgskolen har følgende kommentarer til høringen:

Likelønnskommisjonens forslag til tiltak bygger på en bred gjennomgang av fakta om og forskning på lønnsforskjeller mellom kvinner og menn, samt analyser og forklaringsmodeller på det lønnsgapet som påvises. Kommisjonens flertall presenterer i NOU-rapporten seks forslag til tiltak, hvor "(...) målet er å minske lønnsforskjellene mellom kvinner og menn." (s. 221)."

Høgskolen i Bodø slutter seg til de foreslåtte tiltak med følgende kommentarer:

Pkt. 15.2.1:

Når det gjelder *Styrking av Likestillings- og diskrimineringsombudet for oppfølging av likestillingslovens plikt til å arbeide for likestilling*, så slutter Høgskolen i Bodø seg til dette tiltaket på alle punkter. Høgskolen vil særlig fremheve pkt. d) *En plikt til å utarbeide lønnsstatistikk fordelt på kjønn og stillingsgrupper, og gjøre denne tilgjengelig for de ansatte*. Det er et viktig poeng at denne plikten er gjeldende både i offentlig og privat sektor, da det går frem av NOU – rapporten at forskjellene mellom sektorene synes å være markante.

Pkt. 15.2.2:

Høgskolen i Bodø slutter seg til forslaget om *Lønnsloft for kvinnedominerte yrker i offentlig sektor*, og ønsker å understreke betydningen av at dette gjennomføres i form av avtaler mellom partene i arbeidslivet – med en felles forståelse for betydningen av at lønnsøkningen i offentlig sektor kan være høyere enn i privat sektor.

Saksbehandler: Marianne Bjørklund	Telefon: 75 51 74 72
Postadresse: Avdeling: Personaladministrasjonen	
Høgskolen i Bodø	E-post: postmottak@hibo.no
8049 BODØ	Internett: www.hibo.no
	Sentralbord: 75 51 72 00
	Telefaks.: 75 51 74 57

Pkt. 15.2.3:

Høgskolen i Bodø slutter seg til forslaget om *kombinerte lavlønns- og kvinnepotter i lønnsforhandlingene i privat sektor*, men vil understreke betydningen av at man gjør evalueringer og vurderinger av dette tiltaket for å synliggjøre eventuell virkning / ikke virkning.

Pkt. 15.2.4:

Når det gjelder *Likere deling av foreldrepermisjonen*, så er dette et tiltak som har fått stor oppmerksomhet. I den offentlige debatten har motforestillingene knyttet til dette tiltaket i stor grad handlet om foreldres rett til å velge løsning selv, og til å finne de beste løsningene selv. Samtidig viser det seg at for eksempel Island – som har en modell hvor en større andel er øremerket far – har en høy andel (ca. 90 %) av fedre som tar ut permisjon.

Høgskolen i Bodø mener det er nødvendig med en gjennomgang av fedrekvoten / øremerket permisjon som er forbeholdt far – men vil legge til at det i forbindelse med dette tiltaket er behov for en gjennomgang av de økonomiske aspektene ved dette; da de vil være sentrale i forbindelse med valg av løsning. Et viktig tiltak i denne forbindelse vil være å øke fødselspengenes maksimumsgrense (6 G), slik at småbarnsfamilier ikke vil tape økonomisk på at far velger å ta ut mer permisjon enn den øremerkede / forbeholdte andelen.

Pkt. 15.2.5:

Høgskolen i Bodø slutter seg til tiltaket om *rettigheter etter endt foreldrepermisjon*, og vil legge til at det er ønskelig at dette trenger lovstøtte slik at ikke-tariffdekkede områder av privat sektor også dekkes.

Pkt. 15.2.6:

Når det gjelder rekruttering av kvinner til ledende stillinger, så slutter Høgskolen i Bodø seg til dette. For Høgskolen i Bodø ser man særlige utfordringer i å rekruttere kvinner til akademiske lederstillinger, og ønsker at dette tas med som et eget område / tiltak i et prosjekt iverksatt av regjeringen.

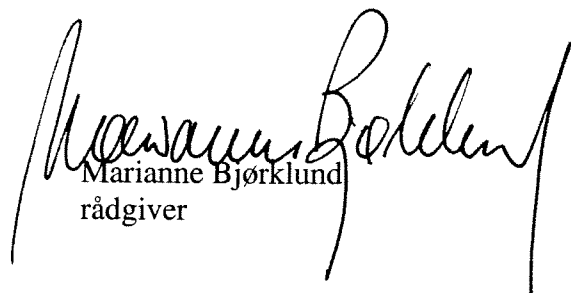
Avslutningsvis vil vi understreke at likestillingsbegrepet er sammensatt og i stor grad knyttet til hvilke verdier vi har innenfor våre organisasjoner. Lik lønn uavhengig av kjønn er etter vårt syn en viktig verdi i et velfungerende demokrati.

I tillegg vil vi framheve at det er viktig å jobbe for et mer utvidet likestillingsbegrep og få en bredere forståelse av hva det vil si å bli utsatt for diskriminering. Målet må være at alle kan komme i en posisjon der de kan delta likeverdig i organisasjonen, uavhengig av faktorer som kjønn, alder, etnisitet, funksjonsnivå eller seksuell orientering. Likestillingsarbeidet må ha fokus på fordelingen av makt og innflytelse i organisasjonen. Dypest sett er likestilling et spørsmål om rettferdighet.

Med hilsen



Rune Madland
personaldirektør



Marianne Bjørklund
rådgiver

Kopi:

Kunnskapsdepartementet, Postboks 8119 Dep, 0032 Oslo Ref. 200802404-/KRA

Ida Pinnerød, leder for Likestillings- og Diskrimineringsutvalget ved Høgskolen i Bodø