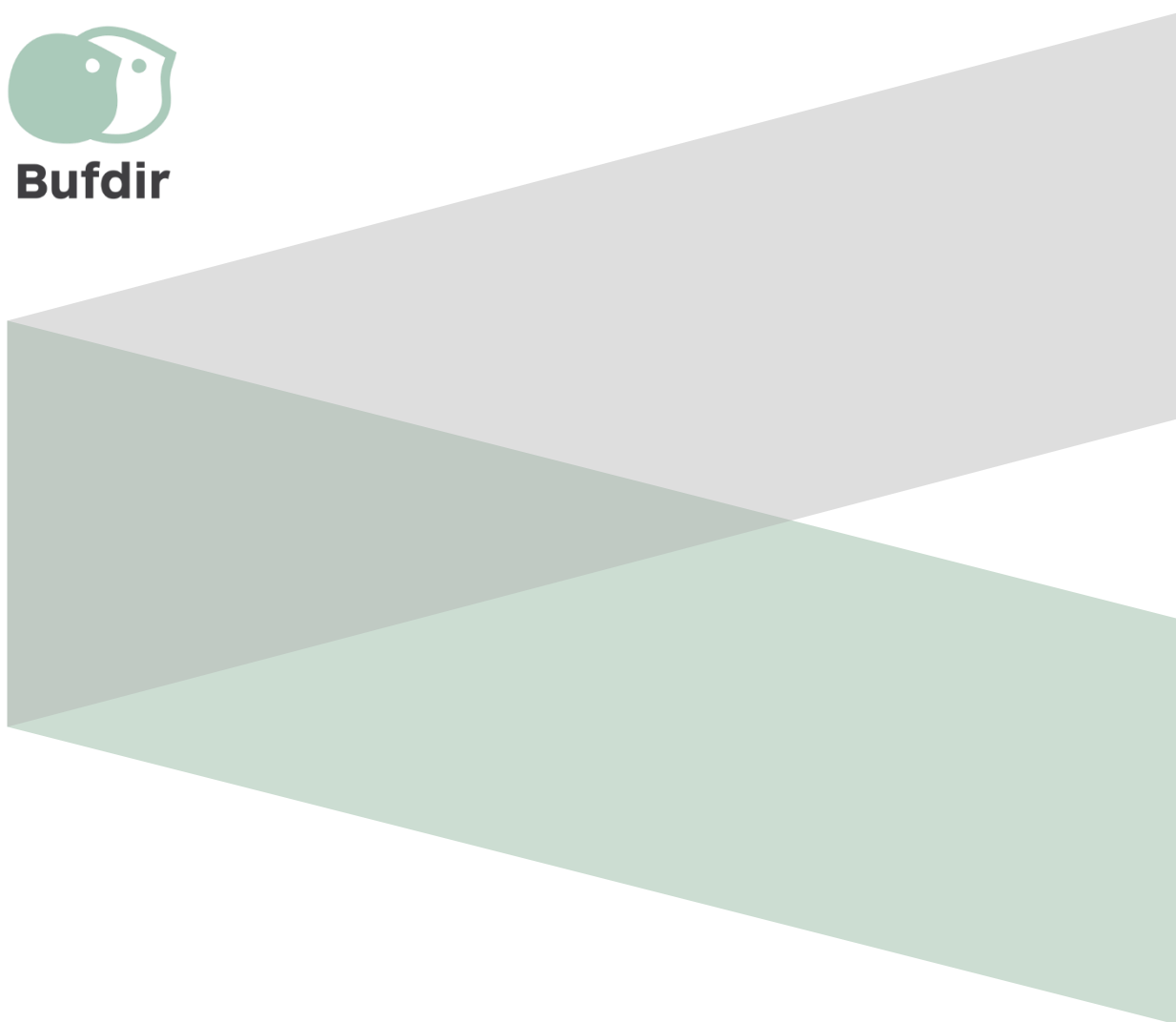


Et likestilt Norden – tiltak og løsninger for framtidens utdanning og arbeidsliv

Oppsummering og gode eksempler fra konferansen



Bufdir



Innhold

1. Innledning	2
2. Likestilling som mål for framtidens bærekraftige utdanning og arbeidsliv	3
2.1 Likestilling i framtidens arbeidsliv - uten vikeplikt?	3
2.2 Et godt eksempel: Framtidens kompetensforsörjning – att byta perspektiv.....	3
2.3 Trender i framtidens arbeidsmarked – hemmes eller fremmes likestilling?	4
3. Det kjønnsdelte utdannings- og arbeidsmarkedet	4
3.1 Hvordan er det å være ung og velge utradisjonelt?	5
3.2 Nordisk forskning om det kjønnssegregerte utdannings- og arbeidsmarkedet	6
3.3 Med byggebransjen som eksempel	6
3.4 Kvinner i teknologiutdanning og -yrker: Hva kan vi forvente?.....	7
3.4.1 Hva skal til for at flere kvinner skal velge teknologibransjen?.....	8
3.5 Hva er de gode tiltakene for å øke andelen menn i helse- og omsorgssektoren?.....	8
3.5.1 Panelsamtale	9
4. Veien videre – finnes det felles nordiske løsninger?	10
5. Hvor finnes løsningene?	11

1. Innledning

Fakta om konferansen

Konferansen fant sted i Oslo 27. september. Den var et samarbeid mellom Kultur- og likestillingsdepartementet, Arbeids- og inkluderingsdepartementet og Kunnskapsdepartementet, og ble finansiert gjennom Nordisk ministerråds samarbeid innenfor likestilling, arbeid og utdanning. Om lag 150 personer deltok fysisk, og den digitale sendingen ble fulgt av 245 personer. Konferansen ble gjennomført på nordiske språk og engelsk. Den ble i tillegg skrevetolket til engelsk. Konferansier var Ole Rolfsrud.

I forbindelse med Norges ordførerskap i Nordisk ministerråd i 2022, arrangerte Barne-, ungdoms- og familiedirektoratet (Bufdir) konferansen «Et likestilt Norden – tiltak og løsninger for framtidens utdanning og arbeidsliv».

Utgangspunktet for konferansen er et Norden med samfunn og arbeidsliv i stadig endring, og med vedvarende likestillingsutfordringer. [Her kan du finne oppdatert statistikk om likestilling i utdanning og arbeidsliv i de nordiske landene.](#)

Formålet med konferansen var

- å løfte problemstillinger og spre kunnskap om hvorfor og hvordan arbeid med likestilling i utdanning og arbeidsliv bidrar til bærekraft
- å dele erfaringer, tiltak og perspektiver som kan bidra til å drive arbeidet for økt likestilling og bedre kjønnsbalanse i utdanning og i arbeidsliv i Norden fremover
- å inspirere myndigheter og beslutningstakere på ulike nivå, og andre relevante aktører, i de nordiske landene til å iverksette tiltak og aktivitet og
- å inspirere nordiske myndigheter på nasjonalt, regionalt og lokalt nivå i Norden til politiske løsninger og prioriteringer.

Dette notatet inneholder en oppsummering fra konferansens innlegg og samtaler. Til slutt lister vi opp tiltak som ble løftet på konferansen og som kan være effektive på sine områder: **Hvor finnes løsningene?**

2. Likestilling som mål for framtidens bærekraftige utdanning og arbeidsliv

Konferansens første del ble åpnet av den norske **arbeids- og inkluderingsministeren Marte Mjøs Persen**. Denne delen omhandlet bærekraft og likestilling i utdanning og arbeidsliv i bred forstand.

2.1 Likestilling i framtidens arbeidsliv - uten vikeplikt?

Mari Teigen, leder Core¹ (NO) innledet med å poengtere at likestilling ofte må vike for andre hensyn. Kvinners utdannings- og yrkesvalg har endret seg mer enn menns. Teigen spør om behovene i de kvinnedominerte yrkene kan bli en test på om det er mulig å overkomme vikeplikten for likestilling. Hun peker på at utfordringer med rekruttering for helsesektoren f.eks., henger sammen med hvordan den er organisert og hvilke insentiver som er til stede for å tiltrekke seg menn.

Teigen framhever fire sentrale bærebjelker i likestillingsarbeidet: Lovgivning, familie- og velferdspolitikken, likestillingsintegrering og kvotering. Sverige har kommet mye lengre enn Norge når det gjelder likestillingsintegrering, men Norge har nylig skjerpet pliktene i sitt regelverk til å arbeide med likestillingsintegrering.² Denne pliktens koblinger til åpenhetsloven³ er viktig for det norske næringslivets arbeid med likestilling og sosial bærekraft.

Trepartssamarbeidet er en sentral arena for å drøfte likestillingspolitiske spørsmål med sentrale og mektige aktører i norsk næringsliv. Men hun peker på en fare for at likestillingshensyn blir hengende fast i gode intensjoner som støter på interessepolitisk uenighet. Hvordan komme forbi likestillingens vikeplikt når interesser står på spill?

2.2 Et godt eksempel: Framtidens kompetensförsörjning – att byta perspektiv

I et innlegg om prosjektet **Attraktionskraft Värmland⁴** fortalte **Sara Sundström, prosjektleder og Gunilla Evers, jämställdhetstrateg (SE)** om hvordan dette er et samarbeid mellom regionene, kommuner og næringslivet for å gi bedrifter og organisasjoner verktøy til å rekruttere mer likestilt og få bedre tilgang på arbeidskraft og kompetanse.

Gjennom prosjektet har bransjene vært særlig opptatt av å se på seg selv, hvilke normer, verdier og språk som dominerer, og hvordan de framstår for de unge. De fant at det har stor betydning hvordan bransjer kommuniserer om hvem de er og hva de gjør for å tiltrekkes unge av begge kjønn.

Erfaringer fra prosjektet:

- Vi trenger å kommunisere på en annen måte for å rekruttere jevnere til kjønnskjevne yrker
- Det må snakkes mer om bransjene og hva de faktisk arbeider med

- Arbeidsmiljø er viktig (inspirerende arbeidsmiljø)
- Praksis er viktig slik at de unge kan få erfaring og innblikk i hvordan det kan være å arbeide i ulike yrker.

2.3 Trender i framtidens arbeidsmarked – hemmes eller fremmes likestilling?

Med: **Cathrine Egeland** (ordstyrer), **Nina Melsom**, direktør for arbeidsliv og tariff, **NHO**, **Kristin Sæther**, politisk ledelse, **LO**, **Marte Mjøs Persen**, arbeids- og inkluderingsminister (alle NO), **Tomas Berglund**, professor ved Göteborg universitet.

Endringer i arbeidslivet, utfordringer og muligheter knyttet til likestilling ble drøftet i første panelsamtale. Utfordringer som ble løftet fram var den høye andelen deltid blant kvinner, den lave andelen kvinner i styrer og toppledelse i næringslivet, og det kjønnsdelte arbeidsmarkedet.

Gjennom samtalen ble det blant annet pekt på behov for å prioritere hvilke deler av samfunnet som mest trenger arbeidskraften, å bruke ny teknologi som frigjør hender, organisering av arbeidslivet og å klare og bruke ressursene på best mulig måte. Arbeidslivet må også være tilrettelagt mangfoldet i samfunnet med tanke på fasiliteter, arbeidsklær og utstyr som ivaretar alles behov.

Omstilling ble pekt på som en unik mulighet til å sørge for mindre forskjeller og at flere får delta. Det må både bli lettere å bytte bransje, og arbeidsgivere må bidra til at ansatte kan være med i omstillingen slik at ikke alle må rekrutteres inn. Berglund trakk frem at digitalisering av arbeidslivet har vært positiv for kvinner, som i større grad enn menn har hatt gått inn i bedre betalte jobber.

Panelet blir spurt om hvorfor kvinner skal jobbe mer - dersom deltid er et grep for å kunne ta vare på egen helse og holde lenger i arbeidslivet. Det er enighet om at det er en annen type belastning å arbeide med mennesker, i tillegg til det fysiske. Bedre organisering, HMS-arbeid og hva det betyr innenfor det bestemte yrket, ny teknologi og verktøy som kan avlaste fysisk, blir viktig for å få til endring. Persen peker på at utfordringer med belastning i helsesektoren ikke må individualiseres, men løses gjennom bedre organisering. Berglund peker på at god organisering har blitt snakket om i flere tiår. En utfordring er om man gjør dette bedre i industrien og ikke klarer det samme i det offentlige og i helsesektoren, så risikerer vi å miste også kvinnene fra det offentlige.

3. Det kjønnsdelte utdannings- og arbeidsmarkedet

Det kjønnsdelte utdannings- og arbeidsmarkedet er en gjennomgående utfordring i alle de nordiske landene. Kvinners utdannings- og yrkesvalg har endret seg mer enn menns. Mari Teigen pekte i sitt innlegg på at kvinner har gått inn i mannsdominerte høystatus yrker og at dette henger sammen med insentiver som lønn, økonomisk uavhengighet, utdanning, mulighet for karriere.

Hege Nilssen, direktør for det norske Barne-, ungdoms- og familiedirektoratet innledet denne delen ved å trekke fram det kjønnsdelte arbeidsmarkedet som en stor trussel for et likestilt og bærekraftig arbeidsliv. Et likestilt arbeidsliv med bedre kjønnsbalanse i ulike sektorer og yrker er viktig for utviklingen av nye grønne og digitale løsninger som tar hensyn til mangfold. Det er videre viktig for å skape en større variasjon av rollemodeller innenfor ulike utdanninger og yrker. I tillegg bidrar et likestilt arbeidsliv til offentlige tjenester som bedre speiler befolkningen, noe som igjen kan føre at tjenestene oppleves lettere tilgjengelig for flere.

På individnivå kan stereotypier, strukturer, fordommer og mer eller mindre velfunderte oppfatninger av kjønn legge begrensninger for hva unge mennesker opplever som reelle valgmuligheter.

Mange ulike institusjoner og aktører prøver seg fram med tiltak, uten at det finnes gode arenaer for å dele erfaringer, hente kunnskap eller andre ressurser til arbeidet. Det varierer tilsynelatende også hvor godt forankret og prioritert arbeidet med tiltak er ved ulike institusjoner. Mangelen på systematikk og koordinering gjør at innsatsen ikke blir så kraftfull som den kunne vært.

Nilssen poengterte at sektorene selv, myndigheter, arbeidsgivere og arbeidslivspartene kan bidra i langt større grad enn i dag med kjønnsbevisst informasjon om muligheter i egen sektor, og samarbeide med utdanningsinstitusjoner, skoler og fylkeskommuner om dette arbeidet. Arbeidsgivere og praksissteder må arbeide aktivt med tematikken slik at de framstår som attraktive og åpne for det underrepresenterte kjønn og er godt forberedt på å ta imot og ivareta ansatte og lærlinger av kjønn som er i mindretall.

3.1 Hvordan er det å være ung og velge utradisjonelt?

Samtale med Daniel Tørresvold Stabu (Norsk sykepleierforbund Student), Anna Axelsen, ambassadør Boss ladies, DK⁵ og Kimiya Mo, Jenter og teknologi, NO. Ledet av Ole Rolfsrud.

Mo trekker fram at fordi det er så få kvinner i bransjen, har hun hatt lite tilgang på rollemodeller. Hun mener at valg handler om interesse, men at unge ofte ikke har informasjonen og kunnskapen de trenger for å vurdere mulighetene.

Axelsen, som valgte møbelsnekker, mener det ikke trengs spesielt mye «guts» for å velge utradisjonelt, selv om hun har fått reaksjoner fra familie og venner.

Stabu forteller at mannlige sykepleiere møter fordommer, for eksempel at de er homo eller er ute etter å sjekke damer. Dette er fordommer som kommer fra flere steder, inkludert fra medstudenter og veiledere i praksis. I verste fall har folk sagt opp studieplassen sin fordi de ikke orker å stå i disse fordommene.

De tre har flere råd om hva som skal til for å gjøre noe med situasjonen:

- Lederens og firmaets holdninger har mye å si. Det gjelder også å bli anerkjent for den kompetansen og kunnskapen man har, og å ha mulighet til å ta sin plass.

- Tiltakene for å rekruttere menn til helsesektoren, som Ole-prosjektet⁶, må få flere ressurser. Det bør også komme flere initiativ som rettes mot menn.
- Det er et stort behov for holdningsendring i helsevesenet.
- Rekruttering og markedsføring må være bevisst på at menn er ulike, og at vi vil ha alle typer menn i sektoren
- Mangfold må handle om mer enn kvinner og menn, som kjønns mangfold.

3.2 Nordisk forskning om det kjønnssegregerte utdannings- og arbeidsmarkedet

Nordisk information för kunnskap om kön⁷ har gjort flere oppsummeringer av forskning og tiltak som har som formål å motvirke kjønnsdelte utdannings- og yrkesvalg.⁸ **Fredrik Bondestam, direktør ved Nationella sekretariatet för genusforskning**, trakk i sitt innlegg fram at vi legger for mye ansvar på ungdom når det kommer til valg av yrke og utdanning. Våre fordommer om kjønn påvirker både hvordan unge velger, men også hvordan bransjer utvikler seg. Dersom en ønsker et mindre kjønnsdelt arbeidsliv må arbeidsgivere reflektere over både hvordan de kan rekruttere, og hvordan de kan ivareta og beholde de som velger utradisjonelt.

Bondestam trekker fram en spenning mellom fremtidige behov innenfor arbeidsmarkedet – grønn omstilling og omsorg: Hvordan skal vi rekruttere ungdom til de ulike sektorene når behovet er stort i begge? Han peker videre på at det for å sikre et bærekraftig arbeidsmarked er behov for forståelse for kjønn, klasse og hvordan de henger sammen. Denne forståelsen mangler i stor grad i dag og kan være til hinder for å sikre et mindre kjønnsdelt arbeidsmarked.

3.3 Med byggebransjen som eksempel

Panelsamtale med Christina Øager, Boss Ladies, DK, Eirik Gjelsvik, Backegruppen, NO, Margret Arnarsdóttir, elektriker og -lærer, IS, Halvard Hølleland, statssekretær Kunnskapsdepartementet NO. Ordstyrer Fredrik Bondestam.

Utdanningsløpene for å få en yrkesfaglig utdanning er ulike i de nordiske landene, men en fellesnevner er at gutter er i flertall i yrkesfagene og at de dominerer på linjene innenfor industri, energi og bygg og anlegg. Jentene dominerer innenfor helse og omsorg. Byggebransjen har store utfordringer når det gjelder kjønnsbalanse, men har også flere initiativer og tiltak for å gjøre noe med dette. Paneldeltakerne ble spurt om hva som er henholdsvis bransjen og utdanningsmyndighetenes ansvar – og hva de gode tiltakene er.

Gjelsvik forteller at han ble sjokkert over det han så da han begynte å sette seg inn i denne problemstillingen og trekker fram eksempler som mangel på garderober, klær som ikke passer, tradisjonelle kjønnsroller og seksuell trakassering som store utfordringer.

Gjennomgående pekes det i samtalen på behov for rollemodeller og forum for å diskutere utfordringer og løsninger på tvers av arbeidsplasser. Både menn og kvinner må være med for å ta

eierskap over utfordringene og løsningene. Det er viktig at arbeidet er forankret hos ledelsen og at det når ut i organisasjonen som helhet.

Øager forteller om det danske tiltaket Boss Ladies,⁹ som har samlet fagforbundene, arbeidsgivere, arbeidstakere og kommuner i Danmark for å løfte likestilling sammen. Tiltaket har samlet kvinner fra bransjen, og arbeider både med rekruttering og med å forbedre trivselen i virksomhetene. Ambassadører/rollemodeller er kjernen i prosjektet.

Arnarsdóttir **som også er en av initiativtakerne til tiltaket Fagkonur¹⁰** understreker at det er viktig å ha dialog med de kvinnene som er i jobb og skole og lytte til hva de mener skal til for å få til endringer, både for å rekruttere og for å få kvinner til å bli. En mulig utfordring er at det er mest kvinner som diskuterer disse utfordringene.

Hølleland mener det er et felles ansvar for bransjer, myndigheter og samfunnet ellers å få til endring. Både arbeidsmarked og skoler har et ansvar for hvilke rollemodeller barn møter og hvordan barn sosialiseres i tradisjonelle kjønnsmonstre. Det er lett å ta for gitt at mønstrene er som de er, men det trenger ikke være slik.

3.4 Kvinner i teknologiutdanning og -yrker: Hva kan vi forvente?

Mye forskning og en rekke tiltak er initiert i arbeidet for å rekruttere flere kvinner til de matematiske, naturvitenskaplige og teknologiske fagene. Kvinner har også i stor grad kommet inn i mange av disse fagene, selv om balansen er langt fra oppnådd i mange yrker og arbeidsplasser.

Hilde G. Corneliussen er forsker ved Vestlandsforskning og ved *Nordic centre of Excellence on Women in Technology Driven Careers*.¹¹ Corneliussen peker på at kvinner er interessert i teknologi og ønsker å jobbe med teknologi, men at de møter en kjønnet motstand til deres interesse hjemme, gjennom fritidsaktiviteter, skole, studieløp og i yrkeslivet. Corneliussen mener det er et paradoks at ønsket om å få kvinner inn i teknologifagene ikke står i forhold til hvilke forventninger mange har til jenters interesser. Jenter har størst sjanse for å bli rekruttert når de allerede er interessert, men de mister ofte muligheten til å utvikle interesse fordi mange har en oppfatning om at de ikke er interesserte, og fordi jenter sjeldnere inviteres inn på relevante arenaer. Tvil om interesse under utdanning kan gå over i tvil om kompetanse i arbeidslivet.

Svært mange kvinner legger vekt på ønske om å løse samfunnsutfordringer som motivasjon for arbeid i teknologi. Men de møter flere barrierer knyttet til mannsdominans, kjønne stereotypier, manglende innsikt om hva teknologi - og jobb i teknologi er.

Avslutningsvis oppfordrer Corneliussen til forpliktelser og tiltak som kan gjøre at likestilling blir en sentral norm på teknologifeltet.

3.4.1 Hva skal til for at flere kvinner skal velge teknologibransjen?

Panelsamtale med Nils-Ola Widne, næringspolitisk direktør Abelia NO, Piia Simpanen, medstifter av Women in Tech Network FI, Anne Cathrine Berger, direktør samfunnspolitisk avdeling NITO, NO. Ledet av Maria Amelie.

Panelet var gjennomgående opptatt av at det å få kvinner inn i teknologibransjen er nødvendig med de utfordringene vi står ovenfor, og at teknologiens rolle for å løse store samfunnsutfordringer må synliggjøres. Norden er verdensmestre i prosjekter på likestilling, og bør kunne løse denne problemstillingen. Det trengs finansiering, kompetanse og kvalitet i utdanning.

Rollemodeller, vitensentre, innhold i utdanningene og flere praksisplasser trekkes fram som viktig, samt at tiltak må starte allerede i barnehagen. Berger peker på at vi har mye kunnskap, men at kunnskapen og erfaringer ikke i tilstrekkelig grad innlemmes i innsats nasjonalt. Hun mener både myndighetene og arbeidsgiverne må mer på banen og at partsamarbeidet kan brukes mer for å få intensiteten som trengs. Widne trekker fram ODA-nettverket som et viktig tiltak.¹² Simpanen peker blant annet på at Tek-bransjen ikke bare trenger folk med teknologiutdanning, men med en rekke ulike typer utdanning. Hun understreker at hos Telia handler arbeidet for å få flere kvinner inn i bransjen både om menneskerettigheter og om business, og at likestilling og mangfold må synes i alt som gjøres i hverdagen, for eksempel som en del av HR-prosesser. Hun peker også på at det kan være krevende å finne fram til gode arbeidsmetoder, og dette må anerkjennes om man skal gjøre arbeidet godt.

3.5 Hva er de gode tiltakene for å øke andelen menn i helse- og omsorgssektoren?

Helse- og omsorgssektoren i Norden er svært kvinnedominert. Som eksempel er det i Sverige 12 prosent av sykepleierne som er menn. I Norge er det 10 prosent, i Finland 8 prosent, i Danmark 3,5 prosent og på Island 3 prosent. Dessuten er frafallet på de helsefaglige studiene langt større blant mannlige enn kvinnelige studenter.

I innlegget **Recruiting males into nursing, the why and the how of it based on Nordic data** slo **Gísli Kort Kristofersson, førsteamanuensis, University of Akureyri** fast at det ikke er grunn lenger til å snakke om *hvorfor* vi skal jobbe for å rekruttere menn til sektoren, men *hvordan*.

Prosjekter i Norden og på Island viser menn i sykepleie som en mangfoldig gruppe, at det er rom for forbedring av nettsider og lærebøker når det gjelder kjønnsperspektiver, og at det å være flere menn, minst ti prosent, har en betydning. Han peker videre på utfordringer med arbeidsklær som ikke passer, mangel på garderober for menn, tegn som antyder at det ikke er plass til deg som mann i sektoren.

Gjennom prosjektene har de kommet fram til flere anbefalinger for å lykkes med å rekruttere og beholde menn:

- Ledelsen må fokusere på rekruttering av menn

- Markedsføringsmaterialet må være kjønnsnøytralt og rette seg mot alle kjønn, unngå reproduksjon av stereotyper
- Gutter og menn må gjøres oppmerksomme på helsesektoren som en mulighet for dem. Vi må også sørge for å holde mannlige rollemodeller «i live» og tilgjengelige
- Rådgivere i skolen er viktige
- Eksponering for denne type arbeid er nesten alltid en forutsetning når menn har valgt yrket.
- Det er behov for å undersøke om/hvordan utdanningene preges av en kjønnnet kultur, og hvordan det virker, og studenter og ansatte må tilbys kompetanseheving om kjønnsnormer og kjønnede utfordringer.
- Sommerjobber er en anledning til å være oppmerksom på hvordan kjønnsnormer har betydning for valg av og rekruttering til sommerjobber for unge i sektoren.

Kristofferson oppsummerer med at vi vet godt hva om må gjøres, vi har mye kunnskap, særlig fra de nordiske prosjektene,¹³ men det er behov for politisk prioritering, midler til pågående arbeid og behovet for at temaet løftes på agendaen.

3.5.1 Panelsamtale

Are Saastad inviterte til påfølgende samtale hvor **Mohamed Amaleti (helsefagarbeider og politiker, NO)** fortalte om sine erfaringer som helsefagarbeider. Selv om han blir godt mottatt i arbeidshverdagen, mener han at mannlige helsefagarbeidere ikke blir sett i samfunnet, og at mange har fordommer. Hans erfaring er at det er en ressurs å ha menn på arbeidsplassen, at det er behov for mangfold, også slik at sektoren bedre kan møte pasientenes ulike behov. Han trekker fram at det er for lite informasjon i skolen om hvilke muligheter som finnes i sektoren som en utfordring.

Gunhild Thunem (NTNU Ålesund/Ole-prosjektet,¹⁴ NO) er prosjektleder for et tiltak ved sykepleierutdanningen som har som formål å beholde de mannlige studentene. Prosjektet består blant annet av nettverk, og bygger på erfaringer fra studenter om hvordan det er å være mann i et kvinnedominert miljø. Ole er et lokalt prosjekt, og Thunem er opptatt av at man ikke kan vente på andre, men må gjøre noe for egne studenter. Hun understreker også at å fylle rekrutteringsbehovet i helsesektoren framover blir krevende dersom flere kvinner går inn i mannsdominerte fag uten at flere menn går inn helse. I høst har de samlet deltakere fra flere av de norske helseutdanningene til konferanse om temaet, og en konklusjon derfra er at det er et stort behov for et nasjonalt prosjekt.

Petra Lindberg (koordinator for Män i hälsa,¹⁵ Sjuhhärad, SE) er opptatt av erfaringsdeling; Menn i helse-prosjektet er eksempel på et prosjekt som har reist over landegrensene i Norden. Prosjektet er et tilbud til menn som er i yrkesomstilling og som vil prøve seg i helsesektoren. Gjennom prosjektet får menn i målgruppen tilbud om et utdanningsløp som leder fram til eksamen og

yrkesbevis. Prosjektet har hatt gode erfaringer i Norge, og Lindberg peker på at samarbeid gir mulighet for erfaringsutveksling og å utnytte ressursene man har best mulig.

Brukerperspektivet trekkes av panelet fram som et viktig argument for rekruttering. Et eksempel er menn med funksjonsnedsettelse som kan oppleve begrensinger dersom det ikke er tilgang på mannlige helsefagarbeidere, for eksempel for å ha tilgang til offentlige svømmehaller.

Paneldeltakerne er enige om at det er behov for å løfte fram rollemodeller og et mangfold av forbilder og at sektoren må framsnakkes. Det er behov for klare og tydelige tiltak, og store prosjekter som får nok midler.

4. Veien videre – finnes det felles nordiske løsninger?

Den norske likestillingsministeren, Anette Trettebergstuen åpnet denne delen med å dele at de i det nordiske ministersamarbeidet blitt enige om et veikart for arbeidet med likestilling, **Pushing back the push-back**. Ministrene er opptatt av den globale situasjonen der likestillingen i mange land og på mange områder drives tilbake. De nordiske landene har vært i front i likestillingsarbeidet og er nødt til å ta ledelse for å holde stand og føre en offensiv likestillingspolitikk på alle fronter. Det er også en forventning internasjonalt om at Norden tar tak i dette.

De globale utfordringene og behovet for løsninger ble videre diskutert av Trettebergstuen, **Finlands likestillingsminister og nordisk samarbeidsminister Thomas Blomqvist, Ålands likestillings-, kultur- og utdanningsminister Annika Hambrudd, og Islands statssekretær i Statsministeriet Bryndís Hlöðversdóttir**.

Politikerne er opptatt av at det nordiske samarbeidet er nyttig og viktig også for å dele erfaringer og ideer på tvers av landene. Ambisjonen er at det samarbeidet merkes for innbyggerne i de nordiske landene gjennom at det bidrar til konkrete endringer og forbedringer i politikk og tiltak på likestillingsområdet, og at Nordens stemme skal merkes internasjonalt.

Island tar over ordførerskap i nordisk ministerråd i 2023 og vil videreføre tråden blant annet knyttet til det kjønnsdelte arbeidsmarkedet. Debatten om denne utfordringen har pågått i årevis, og et spørsmål Island vil se nærmere på er om vi har undervurdert egenskapene og kompetansen som trengs for å utføre tradisjonelle kvinneyrker.

Så gjenstår også andre utfordringer, som klimakrisen og konsekvenser for likestilling, vold i nære relasjoner og seksuell trakassering. Dette er gjenstridige utfordringer som har store konsekvenser for den enkeltes liv. Politikerne er klare på at de nordiske landene vil fortsette å dele erfaringer på likestillingsområdet og mener at selv om likestillingsarbeidet ofte oppleves som små steg som kommer langsomt, kommer vi framover i riktig retning.

5. Hvor finnes løsningene?

Gjennom konferansen kom det fram flere konkrete tiltak, råd og refleksjoner om løsninger. Her oppsummerer vi en del av dette. For informasjon om de konkrete tiltakene som er presentert og nevnt, ligger det lenker i fotnoter gjennom dokumentet.

Innlegg og diskusjoner i løpet av dagen synliggjør at å møte både det nåtidige og framtidens arbeidsmarked uten å inkludere likestilling som mål og som virkemiddel fører til at vi mister muligheten til å utvikle et bærekraftig arbeidsmarked som ivaretar både enkeltmenneskers muligheter og samfunnets behov. Likestillingen får vikeplikt, og samarbeid om løsningene er vanskeligere enn å være enig om utfordringene.

I del en ble det trukket fram at omstillingen i arbeidslivet er en unik mulighet til å sørge for mindre forskjeller og at flere får delta. Det må legges til rette for å bytte bransje og yrke i løpet av arbeidslivet, og å være med på omstillingene i bransjene man befinner seg i. Ny teknologi kan bidra til å lette arbeidet i flere bransjer og dermed gi muligheter til å stå lenger i arbeid, eller gå inn på områder som før har vært krevende. Dette kan også medføre at noen oppgaver og jobber blir borte, og at enkelte yrkesgrupper må omskolere seg.

Å få ned andelen som jobber deltid handler i stor grad om organisering av arbeidslivet. Det handler om arbeidsforholdene, og at det skal være mulig å jobbe heltid over tid. Her kan industri og helsesektor lære av hverandre. Hvis f.eks. helsesektoren ikke blir bedre på organisering, slik mange mannsdominerte bransjer er, kan en konsekvens være utfordringer med å rekruttere *både* kvinner og menn.

Trepartssamarbeidet og å enes om gode løsninger mellom arbeidsgiver og arbeidstakersiden er sentralt for å få iverksatt de gode løsningene. Arbeid med likestillingsintegrering har et stort potensial, men dette arbeidet må følges opp. I Norge har aktivitets- og redegjørelsesplikten en sentral rolle.

Vi må bevare og videreføre det som fungerer, blant annet utdanning og omfattende ordninger som gjør det mulig å kombinere arbeids- og familieliv, også for menn.

I del to kommer det tydelig fram at vi har mye kunnskap om og tiltak for å bedre kjønnsbalansen i utdanning og arbeidsliv. Det kommer likevel fram at dagens aktivitet ikke er tilstrekkelig, og at det er mye kunnskap som ikke innlemmes i arbeidet. For å lykkes i arbeidet med et mindre kjønnsdelt utdannings- og arbeidsliv må problemstillingene løftes høyere på agendaen hos myndigheter, hos arbeidsgivere og hos partene, og det må følge med midler.

Flere gode tiltak ble løftet frem på konferansen som på forskjellige måter tilnærmer seg utfordringer, hindre og barrierer for å velge og bli i kjønnsdominerte bransjer:

Rollemodelltiltak for gutter og jenter bidrar til å vise at det er mulig å velge utradisjonelt. Her har både 'Jenter og teknologi', 'Menn i helse'/'Männ i hälsa', 'Boss Ladies' og 'Fagkonur' gode erfaringer.

Samtidig er det viktig å støtte de som jobber i en manns- eller kvinnedominert bransje for å sikre at de fortsetter, både på studie og i jobb. Her har f.eks. 'Fagkonur', 'Log ladies' og 'Ole-prosjektet' gode erfaringer. Selv om det er viktig med nettverkssamlinger hvor de som er i minoriteten i en bransje kan møtes og snakkes ble det også trukket frem at det er viktig at kjønnsmajoriteten også kan delta i disse møtene.

En tredje gruppe tiltak handler om at arbeidsgivere/bransjene selv må arbeide for å endre kultur, holdninger, arbeidsutstyr og -fasiliteter som kan være hindre for en mer likestilt bransje.

'Attraktionskraft Värmland' er et eksempel på en region som har samlet ulike virksomheter for å jobbe med nettopp dette. 'Boss Ladies' er et eksempel på tiltak som har gode erfaringer med å løfte problemstillinger som kvinner møter på arbeidsplasser som er dominert av menn. På denne måten ønsker de å vise at alle har en viktig rolle i å tilrettelegge for et mer likestilt arbeidsliv med trygge rammer for alle.