

OPPSUMMERING AV LIKESTILLING 2014

Barne-, ungdoms- og familiedirektoratet



**BARNE-, UNGDOMS-
OG FAMILIEDIREKTORATET**

06 /2015

Postadresse

Postboks 2233
3103 Tønsberg

Besøksadresse

Stensberggaten 27
0170 Oslo

Sentralbord: 466 15 000

ISBN/ISSN: 978-82-8286-244-8

Bestilling/nedlastning: bufetat.no/bestilling

Design:

Foto: Tine Poppe

Trykk:

1. Innledning	5
1.1 Om handlingsplanen.....	5
1.2 Oppsummering av målområdene.....	8
2. Regjeringens tverrgående tiltak.....	14
2.1 Innledning.....	14
2.2 Tiltakene	14
2.3. Indikatorer.....	17
2.4 Resultatenes betydning for tilstandsvurderingen.....	17
3. Mål 1: Om muskler og miniskjørt – motvirke kjønnsstereotyper.....	19
3.1 Innledning.....	19
3.2 Tiltakene	19
3.3 Indikatorer	23
3.3.1 Vurdering av indikatorene for å målrette tiltak.....	24
3.4 Vurdering av tiltakenes betydning	25
4. Mål 2: Likestilling for framtiden - øke bevisstheten om likestilling i barnehage og utdanning	27
4.1 Innledning.....	27
4.2 Tiltakene	27
4.3 Indikatorer	34
4.3.1 Vurdering av indikatorene for å målrette tiltak.....	35
4.4 Vurdering av tiltakenes betydning	35
5. Mål 3: Sjanse til balanse – familievennlig arbeidsliv og likestilt foreldreskap	40
5.1 Innledning.....	40
5.2 Tiltakene	40
5.3 Indikatorene	44
5.3.1 Vurdering av indikatorene for å målrette tiltak.....	45
5.4 Vurdering av tiltakenes betydning	46
6. Mål 4: Bryt barrierene – jevnere balanse i alle deler av arbeidslivet.....	48
6.1 Innledning.....	48
6.2 Tiltakene	48
6.3 Indikatorene	56

6.3.1 Vurdering av indikatorer for å målrette tiltak.....	56
6.4 Vurdering av tiltakenes betydning	57
7. Mål 5: Økonomisk makt – likere fordeling av økonomiske ressurser og makt	61
7.1 Innledning.....	61
7.2 Tiltakene	61
7.3 Indikatorene	63
7.3.1 Vurdering av indikatorene for å målrette tiltak.....	65
7.4 Vurdering av tiltakenes betydning	65
8. Mål 6: Et speil av folket? – likestilt folkestyre	68
8.1 Innledning.....	68
8.2 Tiltakene	68
8.3 Indikatorene	70
8.3.1 Vurdering av indikatorene for å målrette tiltak.....	71
8.4 Vurdering av tiltakenes betydning	71
9. Mål 7: Kvinner lider, menn dør – lik mulighet for kvinner og menn til god helse	73
9.1 Innledning.....	73
9.2 Tiltakene	73
9.3 Indikatorene	74
9.3.1 Vurdering av indikatorene for å målrette tiltak.....	74
9.4 Vurdering av tiltakenes betydning	75
10. Mål 8: Frihet fra vold, tvang og overgrep – en forutsetning for likestilling	77
10.1 Innledning.....	77
10.2 Tiltakene.....	77
10.3 Indikatorer	82
10.3.1 Vurdering av indikatorene for å målrette tiltak	84
10.4. Vurdering av tiltakenes betydning	84
11. Mål 9: Globale utfordringer – likestilling i internasjonal politikk	86
11.1 Innledning.....	86
11.2 Tiltakene.....	86
11.3 Indikatorene.....	90
11.3.1 Vurdering indikatorene for å målrette tiltak.....	91
11.4 Vurdering av tiltakenes betydning.....	91

1. Innledning

I tråd med tillegg nr. 11 til tildelingsbrevet for 2014, har Bufdir gjort en oppsummering av *Likestilling 2014. Regjeringens handlingsplan for likestilling mellom kjønnene*. Oppdraget var å utarbeide en sluttoppsummering av departementenes gjennomføring av tiltakene i planen og vurdere hvilken betydning innsatsen har hatt. Handlingsplanen ble lagt fram i november 2011, og varer ut 2014.

Oppsummeringen er gjort på bakgrunn av midtveisrapporten fra 2013, samt nye rapporteringer fra de ansvarlige departementene, innhentet i forbindelse med oppsummeringen. Rapporteringene har ulik form og lengde og det er varierende hvor mye vi vet om de ulike tiltakene. I tillegg har Bufdir hatt dialog med KUN - senter for kunnskap og likestilling, Likestillingssenteret, Senter for Likestilling og Reform. I mange tilfeller vil det være for tidlig å si noe om resultater da det enten ikke er gjort evalueringer av tiltak, tiltakets art kan gjøre det vanskelig å måle, eller tiltakene ikke er avsluttet. Allikevel har det i rapporteringene til Bufdir fra departementene og likestillingssentrene fremkommet flere vurderinger som vi har valgt å inkludere. Men oppdraget er ikke en evaluering av handlingsplanen, om den har virket eller hvordan den har virket, men en oppsummering av aktivitetene under tiltakene. Tidligere i høst utarbeidet Bufdir en rapport på indikatorene i handlingsplanen. Denne rapporten er referert til i forbindelse med hvert målområde. I tillegg til å oppsummere tiltakene, har vi gjort en vurdering av om indikatorene ser ut til å ha virket målrettende for tiltakene under hvert målområde.

1.1 Om handlingsplanen

Handlingsplanen har 86 tiltak og 44 indikatorer fordelt på ni målområder. Fem av tiltakene er tverrgående. Ti departementer har vært involvert i planen. Dette viser at arbeidet med likestilling er et sektoransvar. Under de ulike målområdene ble det definert politiske mål for feltet, og en bakgrunnsbeskrivelse definerer sentrale utfordringer for hvert enkelt område. Del to i planen er en oversikt over eksisterende virkemidler og initiativ, både på myndighetsnivå og for øvrig. Planen kan derfor også fungere godt som oppslagsverk over pågående og nylig innsats og aktivitet i arbeidet med kjønnslikestilling.

Handlingsplanen er bred, sektorovergripende og understreker de ulike departements ansvar for likestilling på sine respektive politikkområder, samtidig som den er konkret med en rekke spesifikke og målrettede tiltak. Prinsippet om sektoransvar er en bærebjelke i gjennomføringen av likestillings- og ikke-diskrimineringspolitikken. Hvert fagdepartement er ansvarlig for gjennomføring av likestillingspolitikken innenfor eget politikkområde, både innenfor departementet og hos underliggende myndigheter og etater. Vi er usikre på i hvilken grad likestillingsarbeidet knyttet til handlingsplanen er tilstrekkelig implementert i departementenes daglige praktiske arbeid. Det bør fortsatt jobbes med kompetanseheving om hva som er forpliktelsene i likestillingsloven med hensyn til myndighetsutøvelse, i tillegg til informasjon om hva ulike sektorer og samfunnet som helhet har å vinne på økt likestilling.

Selv om kvinner og menn har formelt like rettigheter har vi ikke reell likestilling i Norge. Dette er bildet som tegnes også etter at handlingsplanen og dens tiltak er gjennomført. Men det er grunn til å tro at handlingsplanen har laget et viktig grunnlag for endringer på sikt. Tiltakene er nylig gjennomførte, og noen er ikke ferdigstilte. For flere tiltak vil virkning og endringer først bli synlig etter noe tid. Ved å følge opp gode tiltak fra denne planen videre, eller ta med gode erfaringer herfra i planlegging av nye tiltak og innsatser, vil handlingsplanen ha betydning for likestillingsarbeidet og likestillingstilstanden framover.

Likestilling 2014 er en handlingsplan om likestilling på grunnlag av kjønn. I innledningen i handlingsplanen fremheves det at planen har et flerdimensjonalt perspektiv og tar høyde for at alder, etnisitet, funksjonsevne, seksuell orientering og kjønnsidentitet er vesentlige faktorer for å oppnå likestilling. Det er en ambisiøs og viktig målsetting. Innvandrerbakgrunn er det perspektivet som er best integrert, i tillegg til kjønn. Perspektiver knyttet til alder, funksjonsevne, seksuell orientering og kjønnsidentitet i arbeidet er ikke like godt integrert. Forskning fra bl.a. Fafo har pekt på at virksomheter som har vært flinke til å tematisere kjønnslikestilling på arbeidsplassen også er flinke i arbeidet med inkludering knyttet til nedsatt funksjonsevne, seksuell orientering og etnisitet. Det kan se ut som at ved å jobbe godt med kjønnslikestilling, bidrar man til å legge et godt grunnlag for å inkludere de øvrige diskrimineringsgrunnlagene i likestillingsarbeidet.

I denne oppsummeringen mener vi likestilling mellom kjønn når vi skriver likestilling, med mindre noe annet er presisert.

Tiltakene

Tiltakene i handlingsplanen er bygget opp noe ulikt, og tiltakenes art er svært varierende. Noen innebærer å vurdere handling, noen handler om dialog eller konferanser, noen dreier seg om lov- og regelendringer og noen om større og mindre flerårige programmer eller handlingsplaner. Det varierer hvor mange og hvor store tiltak det er under hvert målområde.

Det kan være hensiktsmessig å ha et bredt spekter av tiltak. Når likestillingsarbeidet skal utvikles videre bør det inkludere både informasjon og bevisstgjøring, holdningsendringer, lovmessige og strukturelle endringer. Det er viktig med gode tiltak innenfor hver sektor, og der det er mulig, også på tvers av sektorene. De ulike utfordringene som skisseres i planen henger i stor grad sammen med hverandre.

Tiltakene er godt rettet mot utfordringene som beskrives i planen. Likevel vil beskrivelsene av utfordringene fra 2011 i stor grad være identiske med situasjonen i dag. Arbeid med likestilling handler om systematisk arbeid, der man må ha mål både på kort og lang sikt.

Indikatorene

Indikatorene under hvert målområde har til hensikt å måle langsiktige resultater på det enkelte samfunnsområde, og de skulle brukes aktivt i rapportering på handlingsplanen¹. Vår vurdering er at indikatorene i liten grad kan benyttes til å måle effekten av tiltakene i handlingsplanen på kort sikt. I de fleste tilfeller vil det ta tid før en ser større effekter av tiltak. I noen tilfeller vil tiltakene være for små til at de i seg selv vil ha noen særlig effekt på indikatorene. Indikatorene er derimot gode med tanke på å vise utvikling i status for likestillingen i Norge, og som vurdering av hvordan vi ligger an i det langsiktige arbeidet med å nå målene i likestillingspolitikken. Vi mener at de fleste indikatorene er godt egnet til å følge utviklingen over tid, men stiller spørsmål ved om de fungerer som kriterier for måloppnåelse for tiltakene i handlingsplanen. F.eks. vil tiltak kunne defineres som gjennomført og vellykket uten at vi nødvendigvis kan forvente at det får utslag på indikatoren knyttet til målområdet.

Ofte er andre faktorer enn tiltakene i planen viktigere for endringene vist gjennom indikatorene. Et eksempel er kapittelet om helse. Her kan det sies å være et misforhold mellom indikatoren (forventet levealder for menn og kvinner) og tiltakene, fordi indikatoren rommer veldig mye mer enn det tiltakene har som mål å endre. Indikatoren sier noe om menns og kvinners helse, men det er ikke gitt at den er egnet til å si noe om utviklingen i levealder direkte knyttet til tiltakene som er gjennomført. Vi vil foreslå at det vurderes å utvikle flere indikatorer som også kan brukes som kriterier for måloppnåelse i den fremtidige innsatsen på feltet.

Det er nyttig at det gjennom handlingsplanen er definert indikatorer for å kunne måle likestillingstilstanden. Mange av indikatorene gir oss informasjon om status for likestilling på de ulike områdene, og om hvor det er behov for fortsatt innsats, men indikatorer må vise noe mer enn status, de må også kunne vise utvikling over tid. Det er viktig å fortsette arbeidet med utvikling av gode indikatorer på feltet. Det er også viktig å arbeide videre med å få på plass et godt datagrunnlag for indikatorer. Bufdirs indikatorrapport viser at det ikke finnes godt nok statistikkgrunnlag for flere av indikatorene.

I følge Bufdirs rapport, viser indikatorene at det ikke har skjedd noen store endringer innenfor områdene handlingsplanen omtaler de siste fire årene. Dette er som forventet, da tre år etter igangsatt handlingsplan er svært kort tid for å kunne forvente en samfunnsendring. Vi viser for øvrig til rapporten for en oversikt over indikatorene.

Om oppsummeringen

Denne oppsummeringen er delt opp etter målområdene i planen. I en kort innledning gjengis hva som er tema for området. Deretter følger en opplisting av tiltakene slik de står oppført i planen. I forbindelse med hvert tiltak kommer en rapportering fra det ansvarlige departement. Ansvarlig departement vises i parentes ved hvert tiltak. I 2013 laget BLD en midtveisoppdatering for gjennomføring av tiltakene i handlingsplanen. Denne har vi også lagt til grunn der vi mener det har vært hensiktsmessig med mer informasjon enn det vi har fått gjennom rapporteringen som vi

¹ Se handlingsplanens innledning

har gjennomført høsten 2014. Når det gjelder tiltakene som er gjennomført av de tre kompetansesentrene for likestilling og Reform, har vi fått utfyllende informasjon fra dem.

Indikatorene knyttet til hvert målområde er gjengitt sammen med en kort beskrivelse av hovedtendenser for hver indikator. Dette er hentet fra Bufdirs indikatorrapport. I vår vurdering av om indikatorene har virket målrettende for aktiviteten (tiltakene) har vi forsøkt å si noe om tiltakene kan ses i direkte sammenheng med indikatorene, og dessuten om aktiviteten vil kunne ha noe å si for det indikatorene måler. Vi kommenterer flere steder også om vi mener indikatorene er gode for å si noe om målområdet. Vi har inkludert kommentarer fra indikatorrapporten om datagrunnlaget der vi har vurdert at det er relevant.

Til slutt i hvert kapittel har vi gjort en vurdering av tiltakene sett opp mot handlingsplanens beskrivelse av tilstanden for hvert målområde. Her vurderer vi om tiltakene er rettet mot de utfordringene som er beskrevet, og om de ser ut til å kunne ha noen effekt for endring. På bakgrunn av rapporteringen og tilbakemeldingene vi har fått, har vi ønsket å trekke frem de tiltakene som er spesielt aktuelle for videreføring. Det er også mange gode erfaringer å hente fra tiltakene i denne planen, og flere av tiltakene kan være nyttige i en fremtidig innsats gjennom andre sektorer enn der de nå er prøvd ut. Vi vil særlig peke på viktigheten av å få frem de gode eksemplene og bidra til erfaringsutveksling på tvers av sektorer og mellom kommuner.

Handlingsplanen skulle i tillegg til å gi en samlet framstilling av politiske mål, strategier og tiltak for likestilling mellom kjønnene, være et hjelpemiddel for å gjennomføre og videreutvikle likestillingspolitikken. Selv om dette ikke er en evaluering, er det grunn til å tro at handlingsplanen har vært et nyttig verktøy for å arbeide bredt med likestilling. Selv om flere tiltak er små med liten rekkevidde, vil erfaringene kunne brukes videre og dermed bidra til større endringer. Slik kan handlingsplanen ses som en verktøykasse for utvikling av ny innsats og nye tiltak, og den vil kunne spille en viktig rolle videre.

Vi vil anbefale at denne oppsummeringen gjennomgås av det enkelte ansvarlige departement, og at gode tiltak, og erfaringer fra tiltak, tas med i utviklingen av likestillingspolitikken videre.

1.2 Oppsummering av målområdene

Handlingsplanen åpner med fem tverrgående tiltak som BLD har hatt ansvar for. De tverrgående tiltakene er viktige for å nå målene i handlingsplanen, og det slås fast at både gutter og jenter, menn og kvinner vil ha fordeler av et likestilt samfunn. Likestillingssentrene og involverte kommuner trekker frem at de har fått mye ut av programmet Likestilte kommuner. Det kom også frem på programmets avslutningskonferanse og i rapporteringen fra programmet. Det er viktig å spre de gode erfaringene fra arbeidet. Her vil eksempelsamlingen som Bufdir har utgitt, Praktisk likestillingsarbeid, kunne være et bidrag. Erfaringsutveksling og formidling av god praksis vil kunne gi flere kommuner starthjelp når de skal inkludere et likestillingsperspektiv i sine tjenester. Kommunene gir tilbakemelding om at hjelpen og bistanden de har fått fra likestillingssentrene har vært veldig viktig for arbeidet som har blitt utført.

Den kommende stortingsmeldingen om likestilling mellom kvinner og menn vil gi viktige føringer for likestillingsarbeidet framover. Et godt samarbeid med partene i arbeidslivet er avgjørende for å komme videre i arbeidet for et mer likestilt arbeidsliv. Nordisk Ministerråd har fortsatt arbeidet med likestilling under de ulike formannskapene, og det er en integrert del av virksomheten at man skal ha et kjønnsperspektiv i analyser og aktiviteter. En tverrnordisk ungdomsstudie viser at det er forskjeller på jenter og gutters syn på likestilling og at det er forskjeller mellom de nordiske landene. Å kartlegge holdninger til likestilling er viktig både for å se om det er endringer, og for å få pekepinner på hvordan videre arbeid med bevisstgjøring bør gjøres.

Mål 1 – Om muskler og miniskjørt – motvirke kjønnsstereotyper

Dette målområdet har tiltak som retter seg mot kjønnsstereotyper, kroppspress, rettighetsinformasjon til innvandrerkvinner, kjønnsbasert sosial kontroll og likestilling for øvrig. Tiltakene danner et nyttig grunnlag for videre arbeid med å nå målene om et samfunn med større valgmuligheter og mindre kjønnsstereotype holdninger. Flere av tiltakene har vært konferanser, og i rapporter fra noen av disse konferansene finnes innspill og forslag til tiltak for videre arbeid med problemstillinger som handler om kjønnsroller, likestilling og fordommer. Dialogtiltakene, rettet mot media, reklamebransjen og leketøysbransjen kan med fordel følges opp videre da media og kommersielle aktører har stor innvirkning særlig på barn og unges liv. Det er behov for en fortsatt og tydeligere innsats for å motvirke kroppspress og sikre barn og unge trygghet rundt egen kropp og seksualitet.

Det er også behov for tiltak for å endre holdninger og forventninger knyttet til kjønn slik at barn og unge sikres reell valgfrihet og mulighet til å delta på like vilkår. Slik innsats bør, basert på erfaringene i arbeidet i handlingsplanen, særlig knyttes til barnehage og skole.

Indikatorene om ulike yrker fordelt på kjønn og innvandrerbakgrunn, kjønnsfordeling i offentlig og privat sektor og om foreldrepengeuttak er gode for å si noe om likestillingstilstanden. Avstanden mellom indikatorene og tiltakene er imidlertid stor. Det er mange faktorer som spiller inn på det kjønnsdelte arbeidsmarkedet, og tiltakene i handlingsplanen er små i omfang og rekkevidde. Likevel vil også små tiltak kunne være av betydning gjennom økt oppmerksomhet om tema.

Mål 2 - Likestilling for framtiden – øke bevisstheten om likestilling i barnehage og utdanning

Målområdet har tiltak knyttet til arbeid med likestilling i barnehager, rekruttering av menn til barnehage og til barnevernspedagogutdanningen, utdanningsvalg, mobbing, kropp og seksualitet og kjønnsroller. Flere av tiltakene kan ses som direkte svar på bakgrunnsbeskrivelsen i handlingsplanen. Tiltakene strekker seg fra barnehage til høyere utdanning. Innsats for å redusere kjønnsstereotyper, redusere forskjeller mellom gutter og jenter i læringsutbytte, hindre frafall, øke reelle muligheter for å velge utradisjonelt, bekjempe mobbing og seksuell trakassering krever innsats fra tidlig alder og gjennom hele skole og utdanningsløpet. Et av tiltakene er en statusundersøkelse av likestillingsarbeidet i barnehagen. Når denne er klar, vil den gi viktige innspill til det videre arbeidet. Vårt inntrykk er at disse tiltakene har generert mye aktivitet og flere

gode resultater lokalt. Erfaringene fra tiltakene i handlingsplanen er viktige, og det bør vurderes om og på hvilken måte disse kan benyttes videre i en fremtidig innsats.

Mål 3 – Sjanse til balanse – familievennlig arbeidsliv og likestilt foreldreskap

Tiltakene under dette målområdet er knyttet til foreldrepermisjon og til balansen mellom familie- og arbeidsliv. Indikatorene viser en tendens til at fedre tar ut mer permisjon, arbeider mindre og er mer sammen med barna sine enn før. Likevel er forskjellene mellom mødre og fedre fremdeles store, og det er behov for fortsatt innsats.

Tiltakene er målretta for mer likestilt foreldreskap. Lovendringer og tydeliggjøring av rettigheter gjør det enklere og mer forutsigbart for både arbeidstaker og arbeidsgiver. Samtidig gir dette god informasjon og bevisstgjøring, slik noen av tiltakene legger opp til, mulighet for at foreldre kan gjøre opplyste valg og at arbeidsgivere kan legge forholdene bedre til rette. Godt samarbeid med arbeidslivets parter når gode arbeidsmarkedsrettede tiltak skal utvikles og gjennomføres er viktig. Rapportering viser at de har vært involvert i konferanser som har vært gjennomført regionalt, rettet mot lokalt næringsliv.

Når det gjelder fedres involvering i omsorgsarbeid, så viser vi for øvrig til Bufdirs høringssvar på regjeringens forslag til endrede unntaksregler for mødrekvoten og fedrekvoten.

Flere av indikatorene viser tilstanden når det gjelder balanse mellom arbeid og familieliv. Godt datagrunnlag er imidlertid en utfordring, og det er grunn til å arbeide videre med målepunkter for området. Indikatorene kan sies å ha virket målrettende på aktiviteten da det er en tydelig sammenheng mellom flere tiltak og indikatorer.

Mål 4 – Bryt barrierene – jevnere kjønnsbalanse i alle deler av arbeidslivet

Tiltakene i tilknytning til arbeidslivet er særlig rettet mot deltidsproblematikk, det kjønnsdelte arbeidslivet, og mot kvinner i ledelse og styrer. Utfordringene er de samme som ved handlingsplanperiodens start.

Tiltakene er gjennomgående målrettet sett opp mot tilstanden beskrevet i bakgrunnen for målområdet. Når det gjelder deltid, er det to større programmer som ser ut til å ha gode resultater. Flere aktører peker på at større programmer, med god forankring og tilstrekkelige ressurser, er veien å gå for å få resultater i likestillingsarbeidet. Virksomheters arbeid mot ufrivillig deltid som del av aktivitets- og redegjørelsesplikten bør vurderes på nytt. Når det gjelder utfordringene med det kjønnsdelte arbeidsmarkedet er tiltakene relativt begrenset, og det kan være grunn til å spørre om de ansvarlige sektormyndigheter i større grad bør tydeliggjøre sin innsats, gjerne i samarbeid med organisasjonene i arbeidslivet.

Det er viktig å se det kjønnsdelte arbeidslivet i sammenheng med sosialisering av kjønnsroller allerede fra tidlig barndom, og valg og oppfølging som skjer gjennom hele skole- og utdanningsløpet, slik at innsats kan rettes på flere nivå.

Opplæringsprogrammet *Integrering av likestillingsperspektivet* har vi trukket fram som et godt eksempel for hvordan det kan arbeides med å implementere likestillingsarbeid i virksomheter som offentlig myndighet og arbeidsgiver.

Indikatorene knyttet til området fungerer bra for å følge med på om det skjer endringer innenfor målområdet.

Mål 5 – Økonomisk makt – likere fordeling av økonomiske ressurser og makt

Tiltakene knyttet til dette målområdet er rettet mot mer åpenhet om lønn og mer kunnskap om lønns- og inntektsforskjeller. Dette innebærer endring i likestillingsloven, analyse og arbeid med å bedre datagrunnlaget knyttet til fordeling av økonomiske ressurser. Ett tiltak er rettet mot å øke andelen kvinnelige entreprenører. Indikatorene viser at det er store forskjeller i menns favør når det gjelder lønn og inntekt, og at det er få endringer de siste årene.

Det er to tiltak som ikke er gjennomført. Tiltaket som handler om å bedre datagrunnlaget for fordeling av økonomiske ressurser er under arbeid, og vil bidra til mer kunnskap på sikt. Det andre tiltaket er et forslag om at det skal utarbeides lønnsstatistikk fordelt på kjønn på virksomhetsnivå, noe som bør utredes videre. Statistikk som synliggjør forskjeller kan være nok til å generere noe endring, for eksempel på virksomhetsnivå. For øvrig må bedre datagrunnlag og økt kunnskap benyttes for å utvikle målrettede tiltak videre.

Forskjellene i inntekt henger sammen med flere ulike faktorer som viser at det er viktig med en bred innsats i arbeidet for å minske forskjellene. Tiltak under andre målområder, knyttet til deltid, til kjønnsbalanse i arbeidslivet, til utdanning, forventinger til kjønnsroller og så videre kan ha innvirkning på den økonomiske fordelingen mellom menn og kvinner. Endringer i regler knyttet til skatter, avgifter, trygdeytelser med videre kan dessuten slå svært ulikt ut for ulike grupper kvinner og menn.

For noen av indikatorene foreligger det ikke statistikk, eller statistikken som foreligger gir ikke et fullt bilde av det indikatoren er ment å beskrive, blant annet fordi ulike typer inntekt ikke så lett lar seg fordele etter kjønn. Tallene er dessuten ikke fordelt på innvandrerbakgrunn. Manglene i forbindelse med indikatorene blir diskutert med SSB. Kunnskap om status for den økonomiske fordelingen i form av god statistikk brutt ned på kjønn er viktig, og arbeidet med å utvikle gode indikatorer bør fortsette.

Mål 6 – Et speil av folket? – likestilt folkestyre

Et overordnet mål på dette området var en jevnere balanse av kvinner og menn i alle maktposisjoner i samfunnet, med søkelys på folkevalgte organ. Utviklingen av kvinneandelen i politikken har stagnert og det er viktig å jobbe aktivt for å oppnå kjønnsbalanse i folkevalgte organer. Tiltakene er rettet mot kjønnsbalanse i kommunestyre, samt mot ungdomspolitiske engasjement og deltakelse.

Indikatorene på dette målområdet viser status for kjønnsbalanse i det demokratiske systemet, men kan vanskelig knyttes direkte til alle tiltakene. Tiltaket om bedret kjønnsbalanse i kommunestyrene kan knyttes til flere av indikatorene. Her er det gjort et viktig arbeid og tiltaket bør følges opp. Det finnes effektive verktøy for å utjevne kjønnsbalansen i folkevalgte organ og disse bør vurderes iverksatt.

Flere av tiltakene under målområdet handler om informasjon. Dette er viktig og kan føre til endring over tid, men vi kan i denne sammenheng ikke se at disse tiltakene har hatt noen effekt på status i folkevalgte organ. Indikatorene viser liten endring i kjønnsbalansen.

Målområde 7 – Kvinner lider, menn dør – like muligheter for kvinner og menn til god helse
Kapittelet er viktig for å synliggjøre de utfordringene som gjelder menn og kvinners tilgang til god helse. Den omfattende beskrivelsen av utfordringer imøtekommes ikke av like omfattende tiltak.

Et av tiltakene under dette målområdet er gjennomgangen av *Kvinnehelsestrategien*. Resultatene av denne evalueringen er ikke klar, og det blir interessant å se hva som vil komme ut av dette. Av de øvrige tiltakene, er to informasjonstiltak, mens det siste har til hensikt å forsterke datatilfanget om kjønn og helse.

Bedre data om kjønn og helse vil være et viktig verktøy for å kunne utvikle tiltak og spisse innsatsen for å utjevne helseforskjeller mellom menn og kvinner. God helse handler også om et godt og likeverdig tjenestetilbud, og det er behov for innsats blant annet i form av kartlegginger slik at kommuner og andre tjenesteutøvere får kunnskap slik at de kan sikre at tjenestene de leverer har god kvalitet for alle. Det kan være nyttig å se til tiltak 1 - *Likestilte kommuner* i den forbindelse.

For å få til endringer når det gjelder kvinners og menns helse kan det være viktig å se bredere enn bare på helsetiltak, som for eksempel tradisjonelle kjønnsroller.

Indikatoren *Levealder* sier ikke noe om kvinner og menn har god helse mens de lever, og er derfor ikke alene en god indikator for å følge med på utviklingen når det gjelder menn og kvinners helse.

Mål 8 – Frihet fra vold, tvang og overgrep – en forutsetning for likestilling

Målområdet er rettet mot betydingen av vold som årsak til manglende likestilling og som et hinder for reell likestilling mellom kjønnene. Tiltakene omfatter handlingsplaner, kampanjer, kunnskapsinnhenting og arbeid med bedre statistikk, samt et tilbud til voldsutøvere. Handlingsplanene innebærer en styrking av arbeidet. I målområdets bakgrunnsbeskrivelse er det presisert at det er spesielt viktig «å arbeide med menns vold mot kvinner». Dette utøverperspektivet er ivaretatt i flere tiltak.

Noen grupper kvinner er spesielt sårbare for utsatthet for vold og overgrep. Dette gjelder blant annet kvinner med nedsatt funksjonsevne og kvinner som innvandrer gjennom familieegjenforening. Ingen av tiltakene er konkret rettet mot disse gruppene. Det er imidlertid tiltak rettet mot innvandrere i egen handlingsplan mot voldtekt. Det er ikke konkretisert tiltak for å

forebygge manglende selvstendig økonomi og frykt for et liv i fattigdom for kvinner som vegrer seg for å gå ut av et voldelig forhold. Det er heller ikke tiltak som konkret er rettet mot å bidra til nye etterforskningsmetoder, raskere anmeldelser og bedre bevissikring.

Mellom mange av tiltakene og indikatorene er avstanden for stor til at indikatorene kan sies å ha bidratt eller bidrar til å målrette aktiviteten. Alle indikatorene viser en forventet kjønnskjevhet i forholdet mellom utsatt og utøver for ulike voldstyper. Denne kjønnskjevheten reflekteres i flere av tiltakene.

Mål 9 – Globale utfordringer – likestilling i internasjonal politikk

Målområdet handler om innsats for likestilling mellom kvinner og menn i norsk utenriks-, sikkerhets- og utviklingspolitikk, særlig gjennom internasjonale fora. I arbeidet med å styrke kvinners stilling globalt er det viktig å ha et langsiktig perspektiv. Norges vilje til endring, og til å påvirke andre til å endre praksis og styrke kvinners stilling er viktig, selv om man ikke kan måle raske resultater fra år til år.

Flere av tiltakene under dette målområdet handler om støtte til internasjonale prosesser for endring. Dette er omfattende prosesser der det er vanskelig å påvise en spesifikk endring knyttet til Norges innsats. Gjennom utviklingen på indikatorene kan vi heller ikke påvise at innsatsen gjennom tiltakene har hatt stor betydning for styrking av kvinner og jenters stilling globalt. Norge er en viktig premissleverandør og pådriver for styrking av kvinners stilling internasjonalt, og vi kan likevel si at innsatsen og Norges rolle er viktig.

Vi bygger her på midtveisrapporteringen fra UD og har ikke informasjon om avslutningen av tiltakene.

2. Regjeringens tverrgående tiltak

2.1 Innledning

Handlingsplanen starter med fem tverrgående tiltak som er relevante for flere av målområdene og er sektorovergripende. Det fastslås her at like muligheter for kvinner og menn er grunnleggende menneskerettigheter. Satsing på et likestilt samfunn oppgis som en av grunnene til at Norge ofte blir kåret til et av verdens beste land å bo i. Regjeringen ønsket å føre en politikk med mål om å:

- gi kvinner og menn like formelle rettigheter og bekjempe all diskriminering
- sikre kvinner og menn reell likestilling gjennom lik fordeling av goder, ansvar og makt
- se kjønn i sammenheng med etnisitet, seksuell orientering, funksjonsnedsettelse, alder og klasse.

2.2 Tiltakene

1. Likestilte kommuner:

Regjeringen vil utvikle et eget program for likestilte kommuner. Programmet har til hensikt å øke kompetansen og innsatsen for integrering av likestillingsperspektivet i kommunal politikk og tjenester. (BLD)

Målet med tiltaket var å styrke kommunenes arbeid for likestilling i politikkkutforming og tjenestetilbud.

Likestillingssenteret i samarbeid med KUN - senter for kunnskap og likestilling og Senter for likestilling i Agder hadde ansvar for prosjektet som er gjennomført i 20 kommuner. Kommunene søkte på bakgrunn av prosjektbeskrivelse hvor prosjektet skulle rette seg mot **integrering av likestillingsperspektivet i kommunal politikk og tjenester.**

Kommunene har fått oppfølging og veiledning av de tre kompetansesentrene. Noen kommuner har arbeidet med eget planverk for at teksten i samfunnsdelen skal gi et godt grunnlag for likeverdig og likestilt praksis. Noen har brukt likestilling som en faktor for å sikre likeverdige offentlige tjenester med hensyn til kjønn, kvalitetssikring og større treffsikkerhet i tjenesteproduksjon og tjenstedesign (barnehage og helse). Andre har sett på kommunens arbeidsgiverpolitikk for å forbedre praksis på blant annet rekruttering og heltidskultur.

I programmet har kommunene synliggjort ulike måter å integrere et likestillingsperspektiv når det gjelder kjønn. En likestilt kommune innebærer at alle tjenestene skal være rettferdige og av like god kvalitet for alle brukerne. Dette innebærer at en likestilt kommune må ha fakta om kjønnsforskjeller i tjenestene. De må ha kunnskap om hvordan holdninger og forventninger til kjønn ubevisst kan påvirke saksbehandlingen og tjenestene innenfor de respektive fagfelt. Kommunene formidler at å jobbe med kjønnslikestilling har gitt dem nye perspektiver, ny kunnskap og gode refleksjoner rundt hva de tror de gjør og hva de faktisk gjør. Flere kommuner

ble overrasket over funnene i undersøkelsene de gjorde, og at tjenestene faktisk hadde et kjønnsperspektiv som medførte ulikt resultat for jenter og gutter, kvinner og menn. I tillegg forteller kommunene om positive erfaringer ved å overføre et likestillingsperspektiv på flere tjenesteområder og å innta et helhetsperspektiv. Ved å jobbe med kjønnslikestilling økte også bevisstheten om de øvrige diskrimineringsgrunnlagene: etnisitet, nedsatt funksjonsevne og seksuell orientering. Kommunene innså også raskt at selv om Norge defineres som et av verdens mest likestilte land, kommer ikke likestilling av seg selv. Likestillingsarbeidet må forankres hos politikere, ledere og i planer, og må jobbes med kontinuerlig. Prosjektet ble avsluttet med en nasjonal konferanse i november 2014, med blant annet presentasjon av arbeid fra kommunene.

Sittende regjering kuttet bevilgningen i 2014, men de fleste av aktivitetene ble likevel gjennomført.

2. Ny stortingsmelding om likestilling:

Som en oppfølging av innspillene regjeringen har fått og skal få fra blant annet Likestillingsutvalget, vil regjeringen igangsette arbeidet med en stortingsmelding om likestillingspolitikken. (BLD)

Målsettingen var at meldingen skulle gi en status over likestillingstilstanden med hensyn til kjønn i Norge på sentrale levekårsområder som demokratisk deltakelse, utdanning, arbeidsliv, familieomsorg og seksuell trakassering. I tillegg skulle organiseringen av det offentlige likestillingsarbeidet vurderes. Meldingen bygget på Likestillingsutvalgets to utredninger og behandlet en del av forslagene til tiltak i disse utredningene.

Meld.St. 44 (2012-2013) Likestilling kommer ikke av seg selv ble lagt fram våren 2013, men ble trukket av den nye regjeringen i november 2014. Det utarbeides nå en ny stortingsmelding om likestilling mellom kvinner og menn som legges fram i løpet av 2015.

3. Møteplass for likestilling i arbeidslivet:

BLD vil sikre en møteplass der embetsverket og partene i arbeidslivet kan samarbeide om konkrete, praktiske tiltak i handlingsplanen. (BLD)

Målet var å sikre samarbeid mellom embetsverk og arbeidslivets parter om tiltak i handlingsplanen. Gruppen er opprettet og har avholdt flere møter med ulike tema. Forskere og eksperter ble invitert til å presentere erfaringer med økt rekruttering av menn til omsorgsyrkene. Dette ble også fulgt opp av et nordisk seminar med samme tema. Andre tema som er tatt opp er balansemodellen, familieliv og arbeidsliv. Tiltak 37 i handlingsplanen om mal for livsfasesamtale i forbindelse med foreldrepermisjon og tiltak 52 om rekruttering av menn til omsorgsyrkene ble håndtert i denne sammenhengen. Likestillingsutvalgets forslag om et styrket trepartssamarbeid for likestilling i arbeidslivet har også blitt diskutert.

Det er etablert en arbeidsgruppe under Arbeidslivs- og pensjonsråd (ALPR), "Arbeidsgruppe for likestilling i arbeidslivet". Denne gruppen viderefører "Møteplass for likestilling i arbeidslivet", men

uten at det foreløpig er avsatt midler. I forbindelse med arbeidet med ny stortingsmelding om likestilling mellom kjønn vurderer regjeringen om tiltak på arbeidslivsfeltet kan forankres i Arbeidsgruppen. I tillegg brukes Arbeidsgruppen til å forankre annet arbeid knyttet til likestilling i arbeidslivet.

4. Nordisk ministerråd:

I 2012 har Norge formannskapet i Nordisk ministerråd, hvor likestillingsarbeid vil få en sentral plass. Viktige forslag til tiltak som vurderes er utredning om nordisk likestillingspolitikk rettet mot menn, workshoper om rekruttering av menn til omsorgsykker, barnebokantologi og et ekspertmøte om kjønnsbalanse i bedriftsstyrer. (BLD)

Norge ønsker å medvirke til at det nordiske samarbeidet på likestillingsområdet oppleves som politisk og faglig interessant og relevant. Norge hadde formannskapet i Nordisk ministerråd i 2012. I formannskapsåret har likestillingsarbeidet vært styrt gjennom et eget nordisk sektorprogram. Integrering av et kjønns- og mangfoldsperspektiv i Nordisk ministerråd sitt arbeid, og mannsperspektivet i likestillingsarbeidet, har vært prioriterte temaer med en rekke tiltak. Blant annet den nordiske mannsforskningskonferansen, workshops om rekruttering av menn til omsorgsykker og den samiske mannskonferansen.

5. Oppfølging av Nordic Youth Study:

Forskningsprosjekt ved NOVA kalt Ungdom, kjønn og likestilling i Norden. (BLD)

Målet med tiltaket var økt kunnskap om nordisk ungdoms holdninger til likestilling.

Forskningsundersøkelsen, som ble initiert av Island viste noen interessante funn. Dette knyttet seg særlig til nordiske ungdommers syn på likestilling. Med bakgrunn i undersøkelsen utarbeidet NOVA forskningsrapporten *Nordiske ungdommers holdninger til likestilling* (NOVA-rapport 25/11). Rapporten viser at det fremdeles er store forskjeller i synet på likestilling mellom jenter og gutter. Det er også forskjeller mellom de nordiske landene. Unge fra Danmark og Åland er mest for likestilling, mens norsk ungdom havnet midt på treet. Rapporten viser at unge jenter som i stor grad slutter opp om likestilling, har høyere utdanningsaspirasjoner enn andre jenter. Et interessant funn i undersøkelsen er at disse jentenes politiske holdninger har flyttet seg fra det politiske venstre mot sentrum. Likestilling har blitt et tankegodt, som mer eller mindre deles av alle jenter, uavhengig av andre politiske skiller.

Rapporten ble fulgt opp på et nordisk seminar våren 2012 der forskere, representanter fra myndigheter og sivilsamfunnsorganisasjoner ble invitert til å diskutere sentrale utfordringer knyttet til nordisk likestilling. Spørsmål som ble reist på seminaret var bl.a.:

- Er vi vitne til framveksten av mer kjønnskonservative holdninger blant ungdommer i Norden?
- Hvordan påvirker den flerkulturelle tenkningen likestilling?
- Hva kan vi lære av våre nabolands arbeid med likestilling i skolen og forebygging av seksuell trakassering?

2.3. Indikatorer

Det er ikke tatt i bruk noen indikatorer for å måle de tverrgående tiltakene eller for å målrette aktivitetene.

2.4 Resultatenes betydning for tilstandsvurderingen

I innledningen beskrives betydningen av å ta alle ressurser i bruk og at verdien av arbeidskraften og kunnskapen til befolkningen er mange ganger større enn verdien av oljeformuen. Regjeringen vil arbeide for likestilling på alle fronter, som politisk deltakelse, økonomisk selvstendighet, fravær av vold, arbeidslivet og likestilt foreldreskap.

Selv om vi har formelt like rettigheter velger folk ofte tradisjonelt. Formelle rettigheter er ikke tilstrekkelig for å oppnå reell likestilling. Hvis vi bruker uttak av foreldrepermisjon som eksempel ser vi at fedre i økende grad tar ut fedrekvoten, men at mødre fortsatt tar ut hoveddelen av permisjonen. Selv om begge har rett til å ta ut den ikke kvotefestede permisjonstiden. Det stadfestes at mens kvinner i stor grad tilpasser yrkeslivet til familien tilpasser mennene familien til yrkeslivet. Dette er bildet også etter at handlingsplanen og dens tiltak er gjennomført. Men en har lagt grunnlaget for endring på sikt og tiltakene bør virke over tid for å oppnå endring. Selv om vi ikke kan måle umiddelbar effekt av tiltakene kan de likevel bidra til positiv endring når de får virke over tid.

I den norske kjønnslikestillingspolitikken er det en sentral strategi å integrere likestillingsperspektiv i all politikkutforming både på sentralt, regionalt og lokalt nivå. Alle departement har ansvar for likestilling innen sine felt som følge av sektoransvarsprinsippet til regjeringen. Dette betyr ikke nødvendigvis at alle tar dette ansvaret. De ulike sektorene har behov for rådgiving for å lære hva dette innebærer i praksis og for å utvikle metoder for hvordan man i praksis integrerer dette i respektive sektor.

Det stadfestes at likestillingspolitikken skal være kunnskapsbasert og skje i tett samarbeid med arbeidslivets parter og organisasjonene på feltet. Flere forskningsprosjekt er igangsatt gjennom handlingsplanen og vi forutsetter at likestillingspolitikken alltid vil være kunnskapsbasert.

De tverrgående tiltakene er viktige for å nå målene i handlingsplanen. Vi ser programmet *Likestilte kommuner* som en vellykket satsing som har vært

LIKESTILTE KOMMUNER – GODT EKSEMPEL

Gjennom *Likestilte kommuner* har flere kommuner ved å inkludere et likestillingsperspektiv, kunnet arbeide for å gi bedre tjenester til sine innbyggere.

Suksessfaktorer:

- Forankring i kommunens ledelse
- Midler til eget arbeid i kommunene
- Tilbud om jevnlig nettverkssamlinger
- Tilgang på veiledning og prosessledelse fra de tre fagsentrene.
- Langsiktig og systematisk arbeid med likestilling gjør at man lykkes.

Veien videre:

Dokumentasjon og erfaringer bør overføres til andre kommuner.

Likestilling bør implementeres i eksisterende rapporteringssystem fra kommunene til staten.

Det burde settes av ressurser til å jobbe med likestilling på ulike nivå og ulike områder. Det er behov for kompetanseheving og utvikling av gode arbeidsrutiner hvor likestilling er inkludert.

Operative sentre som samler, utvikler og overfører fagkunnskap til praktisk gjennomføring på nasjonalt, regionalt og lokalt nivå trekkes frem som en suksessfaktor i arbeidet.

langsiktig og knyttet til utfordringer som kommunene selv har identifisert. Kommunene gir tilbakemelding om at det har gitt mulighet til å legge grunn for mer varige endringer enn man har mulighet til ved korte ad-hoc prosjekt. Prosjektene som har vært drevet i kommunene under programmet er relevante for flere av målområdene i handlingsplanen, og erfaringene herfra er verdt å se videre på. Bufdir mener at en oppfølging av programmet vil kunne gi fler kommuner starthjelp når de skal inkludere et likestillingsperspektiv i sine tjenester.

Stortingsmeldingen om likestilling mellom kvinner og menn som kommer i 2015 vil være et viktig grunnlagsdokument for likestillingsarbeidet fremover.

Møteplassen for likestilling i arbeidslivet og videreføringen gjennom arbeidsgruppen for likestilling i arbeidslivet under regjeringens «Arbeidslivs- og pensjonsråd» har gjort at embetsverk og partene i arbeidslivet har kunnet diskutere utfordringer knyttet til likestilling i arbeidslivet.

Arbeidet med søkelys på likestilling i Nordisk Ministerråds arbeid har fortsatt under det svenske og det islandske formannskapet. Det kan nå virke som at det er integrert i virksomheten at man skal ha et kjønnsperspektiv i analyser og aktiviteter, og Nordisk Ministerråd har fortsatt med å arrangere konferanser og seminar med fokus på dette. Likestillingsarbeid må bygges stein på stein og selv om man ikke ser vesentlige forandringer av slike tiltak, er det med å påvirke til endring over tid.

Den nordiske ungdomsstudien har ikke skapt endringer i seg selv, men viser at det er forskjeller på jenter og gutters syn på likestilling og at det er forskjeller mellom de nordiske landene. Holdninger til likestilling blant ungdom er i endring og jenter er mer likestillingsorienterte enn gutter. Studien er også bidrag til kunnskapsgrunnlaget for videre politikkutvikling.

3. Mål 1: Om muskler og miniskjørt – motvirke kjønnsstereotyper

3.1 Innledning

Målområdet er rettet mot endringer i tradisjonelle kjønnsroller og kjønnsstereotyper, og hvilken effekt dette har for kjønnsforskjeller i ulike samfunnssektorer som i familien, utdanning, arbeidsliv og idrett. Målområdet dreier seg også om sosial kontroll, og om økende kroppspress og økt oppmerksomhet om seksualitet og hvordan dette har konsekvenser for jenter og gutter.

Regjeringen ønsket under målområdet

- rom for et mangfold av roller slik at gutter og jenter, menn og kvinner, uansett bakgrunn har reell frihet til å velge uavhengig av tradisjonelle forventninger
- å motvirke et kommersielt marked rettet mot barn og unge som forsterker kjønnsstereotyper
- å redusere kroppspresset mot gutter og jenter og et kroppsfientlig moteideal
- å sikre barn og unge trygghet rundt kropp og seksualitet.

Målområdet har ni tiltak og fire indikatorer. Problemstillingene og tiltakene her må ses i sammenheng med flere av de andre målområdene.

3.2 Tiltakene

6. Dialog:

Regjeringen vil gå i dialog med reklamebransjen og mediene for å redusere omfanget av reklame som bidrar til uoppnåelige kroppsidealer for unge menn og kvinner, inklusiv retusjert reklame (BLD).

Formålet har vært å bevisstgjøre reklamebransje og media om forholdet mellom retusjert reklame, kroppsidealer og kroppspress særlig blant ungdom – slik at omfanget av retusjert reklame reduseres til fordel for «mangfold av kropp». I 2013 avholdt BLD et møte mellom daværende likestillingsminister Inga Marthe Thorkildsen og representanter for reklame- og motebransjen, interesseorganisasjoner, forskere og media. Temaet for møtet var kroppspress. Møtet var et diskusjonsmøte, og det ble ikke planlagt noen ytterligere aktivitet.

7. Utredning:

Regjeringen vil utrede påbud om merking av retusjert reklame og hvor stor påvirkningskraft slik reklame har sammenlignet med andre «medier» (BLD).

Formålet med tiltaket har vært å utrede påbud om merking av retusjert reklame. Statens institutt for forbruksforskning (SIFO) har gjennomført en utredning som belyser på hvilke måter ulike grupper mennesker forholder seg til reklame som viser kropp generelt og retusjert reklame spesielt. Utredningen tar særlig for seg hvordan ulike grupper ungdom og voksne oppfatter at lovlig/ønskelig fremstilling av kropp i reklamen fremstilles. Undersøkelsen støtter bekymringen om at det er et stort kroppspress i samfunnet, som mange unge sliter med. Forfatterne presiserer

at alle tiltak som kan bekjempe dette derfor bør utredes og prøves. I midtveisrapporten er det sagt at BLD vil vurdere en oppfølging av utredningen der de juridiske aspektene ved tiltaket belyses. Den sittende regjeringen har ingen planer om videre oppfølging.

8. Rettighetsinformasjon til kvinner med innvandrerbakgrunn:

Informasjon til kvinner med innvandrerbakgrunn om rettigheter og plikter på utvalgte likestillings- og familiepolitiske områder vil styrkes gjennom ulike aktiviteter. Her kan nevnes tilrettelagt informasjon på BLD sine områder, i forbindelse med kompetanseutvikling av lærere i norsk og samfunnskunnskap for voksne minoritetsspråklige, i samarbeid med Juridisk rådgivning for kvinner (JURK) og i dialog med relevante frivillige organisasjoner (BLD).

Målet med tiltaket er å styrke informasjonen til kvinner med innvandrerbakgrunn om rettigheter og plikter på ulike likestillings- og familiepolitiske områder. I 2011 og 2012 fikk JURK bevilget midler fra BLD for å gjennomføre en rettighetsturne rettet mot blant annet kvinner med innvandrerbakgrunn, og for å gjennomføre et kompetansehevende tiltak for å nå fram til et større antall kvinner etter modell fra «train the trainers». Integrerings- og mangfoldsdirektoratet (IMDi) har bidratt med midler til JURKs arbeid med rettighetsinformasjon til kvinner ankommet gjennom familieinnvandring. JURK har også bidratt i kompetanseutvikling av lærere i norsk og samfunnskunnskap for voksne minoritetsspråklige. I midtveisrapporteringen vises det dessuten til at *Prop. 88 L (2012-2013) om diskrimineringslovgivningen* er skrevet i klarspråk og tilgjengelig på departementets nettsider. Det vises til at nettstedet *Ny i Norge*, driftet av IMDi, har blitt utvidet med informasjon rettet mot familieinnvandrere, og at VOX Nasjonalt fagorgan for kompetansepolitikk i 2013 har opprettet nettstedet *samfunnskunnskap.no*, med pensum til faget 50 timer samfunnskunnskap for voksne innvandrere.

9. Regionale møteplasser:

Reform vil koordinere regionale konferanser for og med menn og gutter med minoritetsbakgrunn. Tema vil være hvordan menn kan bidra til inkludering og likestilling i praksis (BLD).

Målsettingen var å øke kunnskapen om menn og gutter med minoritetsbakgrunn og deres livssituasjon og opplevelser av norsk kjønns- og likestillingsvirkelighet. Målet var også å skape en møteplass for diskusjon og læring om relaterte temaer for menn og gutter med minoritetsbakgrunn og å stimulere lokale ressurspersoner og -aktører til et aktivt arbeid med teamet.

Reform har arrangert tre konferanser på ulike steder i Norge i 2011, for om og med menn med etnisk minoritetsbakgrunn. Den ene hadde temaet «Innvandrer/pappa». De to andre handlet om mannsrollen i det flerkulturelle Norge. Konferansene samlet til sammen 60 publikummere og løftet fram tema og problemstillinger som sjelden høres i offentlig debatt. Erfaringer fra konferansene er samlet i en rapport – *Kunsten å være minoritetsmann. Rapport fra tre møteplasser for og om menn med etnisk minoritetsbakgrunn*. I 2013 ble det avholdt et møte mellom statssekretær i BLD og minoritetsmenn og frivillige organisasjoner om erfaringer og perspektiver på å være minoritetsmann i Norge.

Rapporten fra Reform viser ulike utfordringer og problemstillinger knyttet til det å være mann med etnisk minoritetsbakgrunn i Norge, i møte med fordommer og forventninger fra (representanter for) det norske samfunnet, men også forventninger de har til seg selv som mann. I rapporten er det forslag om hvordan man kan arbeide videre for å styrke menn med minoritetsbakgrunns mentale helse, farskap og relasjon til familien.

10. Samisk mannskonferanse:

I Norges formannskapsår i Nordisk ministerråd skal det arrangeres en nordisk konferanse om likestilling og mannsroller i samisk kontekst. Konferansen vil gjennomføres i samarbeid med KUN – senter for kunnskap og likestilling, Sametinget, Gáldu – Kunnskapssenter for urfolks rettigheter og Reform. (BLD)

Målsettingen var å belyse mannsrollen og likestillingsutfordringer for samiske menn. Konferansen ble gjennomført i Tromsø i 2012. KUN – senter for kunnskap og likestilling har laget en oppsummering av konferansen med forslag til videre tiltak. Konferansen fikk en del medieoppmerksomhet. Konferansen ble ansett som vellykket og nyttig av arrangører og deltakere, da den evnet å fordumsfritt ta tak i tema og utfordringer knyttet til den samiske mannsrollen og likestilling i det samiske samfunnet. Gjennom konferansen kom det fram flere forslag til tiltak og initiativer til videre arbeid. En sammenfatning av konferansen og forslagene til tiltak kan finnes i en rapport som er tilgjengelig på KUN - senter for kunnskap og likestilling sine hjemmesider.

11. Dialog:

Regjeringen vil gå i dialog med kles- og leketøysbransjen for å bryte med tradisjonelle kjønnsstereotyper rettet mot barn. (BLD)

Formålet har vært å skulle bevisstgjøre kles- og leketøysbransjen om bruk av tradisjonelle kjønnsstereotyper i salg og markedsføring rettet mot barn. Målet har vært å få bransjen til å bryte med tradisjonelle kjønnsstereotyper. Tiltaket har ikke blitt fulgt opp, og er ikke blitt videreført av sittende regjering.

12. Kjønnbasert sosial kontroll:

Under Norges formannskap i Nordisk ministerråd i 2012 vil regjeringen følge opp initiativer fra det danske formannskapet i 2010 knyttet til sosial kontroll av unge med innvandrerbakgrunn. Under det norske formannskapet vil perspektivet utvides til å gjelde kjønnskonservative miljøer generelt. Den danske Minister for ligestilling tok i 2010 initiativ til en nordisk workshop for praktikere. Norge vil følge opp dette tiltaket og vurdere ytterligere tiltak. (BLD)

Målsettingen med tiltaket var å legge til rette for nordisk erfaringsutveksling på området. I 2013 ble det avholdt et nordisk ekspertseminar i Oslo der tema var sosial kontroll i kjønnskonservative miljøer. Konferansen hadde 33 deltagere og innledere fra de nordiske landene. Innledningene tok sikte på å utvide perspektivet rundt sosial kontroll med utgangspunkt i at uønsket sosial kontroll

rammer ungdom i ulike miljøer. Det ble diskutert ulike former for kontroll og likheter og forskjeller med hensyn til miljø og kontekst. Temaet sosial kontroll i innvandremiljøer følges opp blant annet gjennom handlingsplanen mot tvangsekteskap. Det danske Ministeriet for likestilling vil også arbeide videre med temaet.

13. Mannsforskningskonferanse i 2012:

Konferansen vil ta utgangspunkt i forskning om menn og likestilling, og vil skape debatt om nordisk likestillingspolitikk rettet mot menn. Konferansen, som vil motta midler fra BLD, arrangeres av Senter for tverrfaglig kjønnsforskning (UiO) i samarbeid med Nordisk forening for forskning om menn og maskuliniteter, Reform og Nordisk informasjon for kunnskap om kjønn (NIKK). (BLD)

Tiltaket har hatt som formål å styrke kontakten og samarbeidet mellom de ulike nordiske forsknings- og praktikermiljøene orientert rundt menn, maskuliniteter og likestilling. Konferansen, Maskuliniteter i bevegelse – menn, likestilling og livskvalitet, samlet nesten 200 deltakere fra samtlige nordiske land samt fra Åland og Grønland. Arrangementet møtte stor interesse, og over 60 innlegg av nordiske og internasjonale mannsforskere og praktikere ble holdt i 10 ulike workshops. Familie, farskap, vold, helse, idrett, migrasjon og etnisitet var noen av konferansens hovedtemaer. Et mål med konferansen var å styrke kontakten og samarbeidet mellom de ulike nordiske forsknings- og praktikermiljøene orientert rundt menn, maskuliniteter og likestilling. Resultatene omfatter en rekke potensielle artikler til fagfellevurderte tidsskrifter, blant annet det nordiske tidsskriftet NORMA. I forbindelse med konferansen ble det offentliggjort en oversikt over likestillingstiltak i Norden med særlig relevans for menn. Det var ingen planer om videre oppfølging.

14. Kvinnekonferanse:

BLD vil ta initiativ til en konferanse om likestilling og feminisme, i samarbeid med kvinneorganisasjonene. (BLD)

Målet med konferansen var å formidle forskning og skape politisk engasjement for kvinners politiske deltagelse og tilgang på makt. Tiltaket var en del av regjeringens feiring av 100 årsjubileet for kvinners stemmerett.

Konferansen fant sted i Tromsø i 2013. Den ble arrangert av Senter for kvinne- og kjønnsforskning ved Universitetet i Tromsø. Overordnet tema for konferansen var kvinner og stemmerett. Kvinneorganisasjonene ble trukket inn i arrangementet som deltakere og innledere på programmet. De hadde også en sentral plass i arrangementene på kveldstid. Konferansen gikk over tre dager med ulike temaer:

- Kvinner i media og politikk.
- Likestilling og stemmerett i et historisk perspektiv.
- Kvinner og politisk deltagelse i et internasjonalt perspektiv.

Parallelt med konferansen ble det holdt et seminar for innvandrere og flyktningkvinner i Tromsø. Seminaret handlet om utviklingen av demokratiet i Norge og viktigheten av å delta ved valget. Konferansen hadde mellom 80 og 100 deltakere. Det var ingen videre planer knyttet til tiltaket.

3.3 Indikatorer

Ulike yrker, inkludert lederstillinger, fordelt etter kjønn og innvandrerbakgrunn.

Det er flere menn enn kvinner som er i arbeid. Menn er i større grad ledere, har høyskoleyrker, er bønder, fiskere, håndverkere eller er prosess- og maskinoperatører, transportarbeidere og lignende. Kvinner er overrepresentert i akademiske yrker, kontoryrker og salgs- og serviceyrker. Det er svært liten endring fra 2011 til 2013.

Blant innvandrere fra Norden, Vest-Europa, EU, Nord-Amerika og Oceania er det klare kjønnsforskjeller i de ulike yrkene. Flertallet sysselsatte er menn. Svært mange menn er i industri og bygg- og anleggssektoren. Mange kvinner arbeider i helse og sosialtjenester. I en del yrker er det endringer fra 2011 til 2013. I gruppen innvandrere fra Øst-Europa utenfor EU, Asia, Sør-Amerika, og Afrika er om lag halvparten av de som er i jobb kvinner, og halvparten menn. Kjønnsforskjellene i yrker er også her store. I rengjøringsbransjen var det en interessant forskjell mellom disse gruppene: Blant den første gruppen var 77 prosent i denne bransjen kvinner. Blant den siste gruppen var det en liten overvekt av menn. Innenfor noen av sektorene er det en del endringer fra 2011 til 2013, men årsakene er det ikke mulig for oss å si noe om.

Kjønnsfordeling blant ansatte i offentlig og privat sektor.

Nesten 70 prosent av alle sysselsatte arbeider i privat sektor/offentlig foretak. Om lag halvparten av kvinnene arbeider i privat sektor og offentlige foretak, om lag halvparten i offentlig sektor. I overkant av 80 prosent av menn arbeider i privat sektor og offentlige foretak. Det er om lag 70 prosent kvinner i offentlig sektor, mens i privat sektor og offentlige foretak er andelen menn nesten 64 prosent. De ulike sektorenes kjønnsbalanse er altså skjev. Det er en svak antydning til mer skjevfordeling fra 2011 til 2013.

Foreldrepengeuttak blant fedre og mødre, i prosent.

I første halvår i 2010 tok 71 prosent kvinner og 29 prosent menn ut foreldrepenger. I første halvår av 2014 var det 62 prosent kvinner og 38 prosent menn som tok ut foreldrepenger. Forskjellene i antall dager fedre og mødre tar ut har blitt betydelig redusert i løpet av denne perioden. I første halvår 2010 tok menn i gjennomsnitt ut 29 dager og kvinner 83. I 2014 tok menn i gjennomsnitt ut 37 dager mens kvinner tok ut 79.

Anmeldte saker om kjønnsdiskriminerende reklame meldt til Forbrukerombudet.

I 2010 var det 34 klager om kjønnsdiskriminerende reklame meldt til Forbrukerombudet i 2010. Per 12. september 2014 var det 17 klager. Det er vanskelig å si noe om tendens ettersom antallet er forholdsvis lavt og varierende i årene fra 2010 til 2014.

3.3.1 Vurdering av indikatorene for å målrette tiltak

Indikatorene om ulike yrker fordelt på kjønn og innvandrerbakgrunn, kjønnsfordeling i offentlig og privat sektor og om foreldrepengedeltakelse er gode for å si noe om likestillingstilstanden. De sier blant annet noe om valgfrihet, om mulighet for makt og innflytelse og om fordeling av omsorgsansvar. Indirekte er de også med på å måle endringer når det gjelder kjønnsstereotyper. Det er likevel vanskelig å se at indikatorene i noen særlig grad har vært med å målrette tiltakene.

Avstanden mellom indikatorene og tiltakene er stor. Det er mange faktorer som spiller inn på det kjønnsdelte arbeidsmarkedet, og tiltakene her er små i omfang og rekkevidde. Likevel vil også små tiltak kunne være av betydning gjennom økt oppmerksomhet om tema, noe som igjen kan få ringvirkninger, selv om ingen av tiltakene kan sies å ha en direkte virkning på disse tallene.

Anmeldte saker om kjønnsdiskriminerende reklame er ikke en god indikator å bruke som mål på likestilling. Høye tall kan bety en økende bevissthet rundt problematikken *eller* at diskriminerende reklame forekommer i høy grad. Lave tall kan bety en lav bevissthet om problemet selv om forekomsten av slik reklame er høy, *eller* at slik reklame sjeldent forekommer. Tallene er lave, 34 saker i 2010, 17 per 12. september i 2014. Tiltak kunne ført til mindre av denne typen reklame, og dermed færre anmeldelser, eller mer bevissthet rundt det, og dermed flere anmeldelser. Tiltak 6 og 7 retter seg mot reklamebransjen og kroppspress blant unge, men hvorvidt disse tiltakene eller tilsvarende tiltak har effekt for å redusere kroppspress blant ungdom vil ikke synliggjøres gjennom endringer i forekomst av klager.

Når det gjelder ulike yrker fordelt på kjønn og innvandrerbakgrunn, vil tiltak 8 – rettighetsinformasjon – kunne ha en indirekte positiv effekt på innvandrerkvinnens yrkesdeltakelse ved at de kan få bedre tilgang på informasjon om rettigheter, muligheter og plikter i det norske samfunnet, også knyttet til yrkesdeltakelse.

Konferanser som skaper møtepunkter mellom blant annet fagpersoner, og som retter søkelys mot problemstillinger knyttet til kjønnsroller i ulike grupper og kjønnsroller i endring, vil også indirekte kunne kobles til indikatorene om kjønnsfordeling og innvandrerbakgrunn i ulike yrker og sektorer. De legger til rette for utveksling av kunnskap og perspektivering som på sikt kan føre til endringer dersom det utløser nye tiltak.

Når det gjelder uttak av foreldrepenger, har forskjellene i antall dager tatt ut av menn og kvinner blitt redusert i perioden fra 2010 til 2014. I samme periode har fedrekvoten blitt utvidet. Endringer når det gjelder uttak kan i stor grad sies å være styrt politisk, og skyldes ikke tiltakene. Denne politikken kan være med på å påvirke kjønnsroller når det gjelder omsorg for barn og tilknytning til arbeidslivet. Konferanser som retter søkelys mot nye mannsroller kan være viktig. Tiltak 8 vil kunne ha betydning for bedre kjennskap til foreldrepengedelingen for kvinner som er nye i Norge. Det kan ha konsekvenser for hvordan deres familier benytter seg av den.

3.4 Vurdering av tiltakenes betydning

I bakgrunnsbeskrivelsen under målområde 1, vises det til at mye har skjedd de siste 30-40 årene med hensyn til endringer i kjønnsroller og arenaer som anses som tradisjonelle kvinne- eller mannsarenaer. Menn gjør mer husarbeid og tar større del i omsorgsarbeidet for barn enn tidligere. Flere fedre tar mer foreldrepermisjon. Likevel vises det til at det forventes at mor tar størstedelen av omsorgen for små barn, og at gutters og menns muligheter til å velge på tvers i mindre grad har endret seg enn det har for jenter. Gutter opplever oftere negative reaksjoner. For noen grupper henger kjønnsroller sammen med sosial kontroll, og unge kan bli pålagt roller som de ikke ønsker å ha.

Reklame og annen media bidrar til et økende kroppspress. Det skrives i handlingsplanen at Forbrukerombudet mottar om lag 50 klager per år om kjønnsdiskriminerende reklame². Halvparten av jenter føler seg for tykke selv om de objektivt sett ikke er det, og forekomsten av menn og gutter som er misfornøyde med egen kropp er snart på samme nivå. 20 prosent av gutter mellom 12 og 18 år er i risikozonen for å utvikle spiseforstyrrelser. Det påpekes at ungdom trenger trygge rammer for å utforske seksualitet og bli bevisst egne grenser, og at dette må ses i sammenheng med økt nettbruk.

Flere av tiltakene under dette målområdet er konferanser. Konferansene har bidratt til å skape møteplasser for eksperter og andre, de har tatt tak i problemstillinger som ofte ikke får mye offentlig oppmerksomhet, og det har blitt utformet nye forslag til tiltak i forbindelse med noen av konferansene. Vi kan ikke gå ut fra at konferansene har noen særlig innvirkning på tilstanden når det gjelder forventninger til kjønnsroller, kjønnsstereotyper og sosial kontroll. Slike fora kan imidlertid være nyttige for å diskutere problemstillinger og foreslå målretta tiltak. Vi vil særlig trekke fram den samiske mannskonferansen og mannskonferansene i regi av Reform. Begge er knyttet til grupper menn som ofte framstilles med negativt fortegn. I rapporten fra konferansen ligger det nyttige konklusjoner og forslag til videre tiltak, uten majoritetssamfunnets fordommer som utgangspunkt, som det kan være verdt å se nærmere på.

Tiltak 8 kan ha bidratt til å styrke informasjonen til kvinner med innvandrerbakgrunn. At kvinner som er nye i Norge får god informasjon om rettigheter og plikter på ulike likestillings- og familiepolitiske områder kan være med på å legge til rette for blant annet mer valgfrihet utenfor tradisjonelle kjønnsroller. Tiltaket er begrenset i størrelse. Det kan ha stor betydning for de som tiltaket når ut til, men vi kan ikke anta at effekten for større endringer når det gjelder kjønnsroller og valgfrihet er stor.

Målsetting for både tiltak 6 og 7 har vært å bidra til å redusere kroppspress mot både gutter og jenter og et kroppsfientlig moteideal. Bufdirs vurdering er at tiltak 7, utredningen gjort av SIFO, er et nyttig startpunkt for å arbeide videre mot målet om å redusere kroppspress blant gutter og jenter. Undersøkelsen sier noe om tilstanden og støtter at det bør iverksettes tiltak, som å merke

² Regulering av kjønnsdiskriminerende reklame er nedfelt i markedsføringsloven og begrunnes ut fra et likestillingshensyn. Bestemmelsen håndheves av Forbrukerombudet og Markedsrådet.

retusjert reklame. Rapporten gir et nyttig grunnlag for å følge opp problemstillingen videre. Tiltak 6, dialog med reklamebransjen og media, kan være nyttig for å oppklare holdninger og som møtested, men en kan ikke anta at det har noen stor effekt for endring i seg selv. Det samme gjelder tiltak 11 – dialog med leketøysbransjen, som ikke ble gjennomført. En bør vurdere å følge opp disse tiltakene videre, da gjentatt dialog vil kunne være nyttig. Vi vil dessuten vise til Sverige, der leketøysbransjen etter påtrykk har tatt grep når det gjelder kjønnsstereotyp framstilling av markedsføring av leker. Her kan det være erfaringer å hente.

Tiltakene under målområdet vurderes å ha liten effekt for større endringer, samtidig som de fleste er med på å rette søkelys mot viktige problemstillinger, og danner et viktig grunnlag for videre arbeid med å nå målene om et samfunn med større valgmuligheter og mindre kjønnsstereotype holdninger. Det er behov for en fortsatt og tydeligere innsats for å motvirke kroppspress og sikre barn og unge trygghet rundt kropp og seksualitet. Det er også behov for stor innsats videre i arbeidet med å endre holdninger og forventninger knyttet til kjønn. Slike tiltak bør slik Bufdir vurderer det, særlig knyttes til barnehage og skole, samt i dialog med, og i regelverksutvikling knyttet til media og kommersielle aktører.

4. Mål 2: Likestilling for framtiden - øke bevisstheten om likestilling i barnehage og utdanning

4.1 Innledning

Målområdet handler om likestilling i barnehage, skole og utdanning. Barnehagene og utdanningssektoren er pålagt å arbeide for å fremme likestilling mellom kjønn, men undersøkelser viser at bevisstheten om likestilling og kjønnsroller er liten. Det trekkes fram at frafallsprosenten i videregående skole er høy særlig blant gutter, og at noen utdanningsretninger er svært kjønnsdelte. Regjeringens målsetninger under målområdet var

- at barnehagene og utdanningssektoren skal fremme likestilling og motarbeide alle former for diskriminering
- nulltoleranse for seksuell trakassering på alle skoler
- å redusere frafallet i videregående opplæring
- å stimulere til mer utradisjonelle utdanningsvalg for jenter og gutter både innenfor videregående opplæring og høyere utdanning
- å arbeide for å øke andelen menn ansatt i barnehagene til 20 prosent, og menn ansatt i grunnskolen til 40 prosent
- jevnere kjønnsbalanse blant studenter i førskolelærer-, lærer- og barnevernutdanningen.

Målområdet har 15 tiltak og fire indikatorer.

4.2 Tiltakene

15. Kompetanseheving i barnehagene:

Utarbeide og gjennomføre tiltak for å heve kompetansen hos ansatte om praktisk likestillingsarbeid i norske barnehager, slik at arbeidet i barnehagene gjenspeiler rammeplanens verdigrunnlag. (KD)

Målet med tiltaket var økt kompetanse om praktisk likestillingsarbeid blant ansatte i norske barnehager. Likestillingssenteret på Hamar fikk i samarbeid med Dronning Mauds minne og Kanvas midler til kursvirksomhet, utvikling av materiell etc. Det ble utviklet et verdispill og en veileder for likestilt pedagogisk praksis, og de tre fagmiljøene holdt 28 dagskurs for barnehageansatte i hele landet i samarbeid med fylkesmennene, Søt eller tøff – et fritt valg? Veileder for likestilt pedagogisk praksis ligger på barnehagesiden på udir.no. I tillegg har Kilden og Dronning Mauds minnes høgskole fått midler til nettsted drift. Kompetansesatsingen Vennskap og deltakelse ble iverksatt i 2012 og videreført i 2013. Målet var å styrke personalets kompetanse i arbeidet med å omsette formålsbestemmelsen i barnehageloven til praktisk arbeid.

Det foreligger ikke videre planer for tiltakene utover programperioden.

16. Likestillingsteam i alle fylker:

Det skal opprettes likestillingsteam som skal arbeide for å rekruttere og beholde menn i barnehagene. På bakgrunn av erfaringer og lokale behov skal det også legges til rette for kompetansetiltak, lokalt utviklingsarbeid og erfaringsspredning for å fremme likestilling mellom gutter og jenter i barnehagen. (KD)

Målsettingen med tiltaket var økt kjønnsbalanse blant ansatte i norske barnehager. Tiltaket ble gitt i oppdrag til fylkesmennene gjennom embetsoppdraget, resultatområde 4.3. Teamene har blitt tildelt 170 000 kroner i perioden 2012-2014. Fylkesmennenes årsrapporter for 2012 på dette området viste at embetene arbeider godt og har en bred tilnærming til hvordan tiltak organiseres. Det blir arbeidet gjennom tverrfaglig og tverretattlig samarbeid og nettverk mellom kommunene, barnehageeierne, universitet/høgskoler, organisasjoner og fagmiljøer.

Utdanningsdirektoratet har i følge midtveisrapporten gjennomgått fylkesmennenes rapporter. Direktoratet etterlyste at fylkesmennene på dette resultatområdet i større grad knytter vurderinger til tiltakene de har satt i gang og i mindre grad gjør oppramsende beskrivelser av tiltakene. Flere embeter rapporterte at de arbeidet langsiktig både med rekruttering generelt, og med rekruttering av menn og med likestilling. Utdanningsdirektoratet har merket seg særlig fylkesmannen i Møre- og Romsdal som rapporterer at de har hatt god effekt av dialogbaserte fagsamlinger for kommunene. Det er ingen planer utover programperioden.

17. Statusundersøkelse:

Gjennomføre ny statusundersøkelse for likestillingsarbeidet i barnehagen i løpet av 2014. (KD)

Målsettingen var å utvikle kunnskap om likestillingsarbeidet i barnehagene.

Utdanningsdirektoratet har gitt i oppdrag til Nordisk institutt for studier av innovasjon, forskning og utdanning (NIFU) å gjøre en kunnskapsoppsummering. Denne vil være klar ved årsskiftet 2014/2015. I lys av resultatene fra undersøkelsen vil Kunnskapsdepartementet kunne spisse det fremtidige arbeidet med denne tematikken.

18. Barnebokantologi:

I samarbeid med Nordisk ministerråd vil regjeringen vurdere å støtte en nordisk barnebokantologi. Boken vil bestå av et utvalg nordiske tekster som belyser kjønn og kjønnsroller. (BLD)

Målsettingen var å bidra til å belyse kjønn og kjønnsroller på et mangfoldig vis for barn i barnehagen. Reform fikk i oppdrag fra Nordisk Ministerråd å utvikle en nordisk barnebokantologi i form av en åpen dataapplikasjon. BLD har rapportert at tiltaket er ferdigstilt. Det viser seg derimot at arbeidet fremdeles pågår. Tiltaket har blitt omarbeidet, og det skal nå utvikles en ressurside om likestilling i billedbøker rettet mot barnehagelærerutdanningen og barnehageansatte i de nordiske landene. Planlagt ferdigstillelse er i februar 2015.

19. Manifest mot mobbing:

Forebygging og bekjempelse av kjønnsrelatert mobbing vil bli vurdert fulgt opp gjennom Manifest mot mobbing. Manifest mot mobbing er et forpliktende samarbeid mellom regjeringen, KS, Utdanningsforbundet, Fagforbundet, Skolenes landsforbund, Norsk Skolelederforbund og Foreldreutvalget for grunnopplæringen for et godt og inkluderende oppvekst- og læringsmiljø for barn og unge. (KD)

Målsettingen var å få et sterkere kjønnsperspektiv inn i arbeidet mot mobbing. Tiltaket er ikke gjennomført. I 2013 ble det nedsatt et utvalg som blant annet vil ta opp temaet kjønn knyttet til mobbing. De vil levere sin rapport før påske 2015. Kunnskapsdepartementet avventer denne rapporten.

20. Kurs om grensesetting:

Utvikling av kurs om grensesetting, kjønn, kropp og seksualitet for jenter og gutter i videregående skole. (BLD)

Målsettingen var å lære gutter og jenter om hvordan man kan sette grenser mot ulike typer diskriminering, blant annet usynliggjøring, latterliggjøring og seksuell trakassering. Det ble bevilget midler til to prosjekter i 2011:

- Samarbeidsprosjekt mellom Fylkesmannen i Sør-Trøndelag, Sør-Trøndelag fylkeskommune og Landsforening for lesbiske, homofile, bifile og transpersoner Trøndelag. Opplegget har til hensikt å forebygge seksuell trakassering, overgrep og vold. Aktiviteter har vært instruktørkurs, opprettelse av en varig ressursgruppe for instruktører, igangsetting av produksjon av en introduksjonsfilm om seksuell trakassering og overgrep, utvikling av kurs for gutter i regi av Menn mot vold i Sør-Trøndelag. BLD har delfinansiert prosjektet.
- Jenteforsvaret: Prøveprosjekt *Feministisk selvforsvar*. Midlene har blitt benyttet til å bygge opp organisasjonen, samt å avholde selvforsvarskurs ved tilsammen ni skoler og for over 400 jenter i løpet av perioden. Det ble også gjennomført instruktørkurs.

En barriere for gjennomføring av tiltaket var problemer knyttet til at midlene ikke hadde blitt lyst ut. Oppfølgingen av tiltaket i midtveisrapporten var knyttet til Meld. St. 44 (2012-2013) *Likestilling kommer ikke av seg selv*, som er trukket.

21. Kortfilmer om likestilling og kjønnsroller:

Regjeringen vil utarbeide fire kortfilmer om likestilling og kjønnsroller til bruk i samfunnsfag i ungdomskolen. Det skal også vurderes å lage et hefte som støttemateriell til lærerne. (BLD)

Målsettingen var økt bevissthet om kjønnsroller og likestilling i skolen. Fire kortfilmer er produsert av Snøball film AS. Filmene omhandler likestilling og kjønnsroller, utdanningsvalg og det kjønnsdelte arbeidsliv, kjønn og familieliv/foreldreskap og kjønn og makt, demokratisk deltakelse og ledelse. Filmene ligger ute på minstemme.no. Nettstedet tilbyr faglige ressurser og oppgaver til bruk i skole og barnehage. Redaksjonen i min stemme melder om at nettstedet er godt besøkt.

22. Kompetanseutvikling for å bedre gutters leseferdigheter:

PISA-resultatene viser at gutter på ungdomstrinnet har særlig svake resultater i lesing. KD vil satse på kompetanse i leseopplæring for gutter i tråd med Meld. St. 22 (2010–2011) *Motivasjon – Mestring – Muligheter*. (KD)

Målsettingen er å redusere læringsforskjellene i lesing mellom gutter og jenter. I stortingsmeldingen heter det at innholdet i, og organiseringen av, opplæring, bruk av læremidler og praktisering av arbeidsformer skal ivareta gutters og jenters læring og interesser like godt. Derfor vil departementet videreføre og forsterke *Lesesatsing 2010-2014* med særlig vekt på gutter på ungdomstrinnet. Kunnskapsdepartementet rapporterer om at det er en viss framgang når det gjelder gutter og lesing, men at det er behov for ytterligere innsats.

- Nasjonale prøver (2013) i lesing (5., 8. og 9. trinn) viser at jenter presterer bedre enn gutter. Andelen som presterer på de to øverste mestringsnivåene øker mer fra 8. til 9. trinn for jentene enn for guttene. Elevenes læringsresultater varierer også etter bosted og foreldrenes utdanningsnivå, selv om det er mindre spredning i resultatene nå enn tidligere.
- PIRLS (2011) som måler interesse for, og ferdigheter i, lesing på 4., 5. og 8. trinn viser at det på 4. trinn har vært en klar fremgang i resultatene fra 2006, og spredningen i resultatene har gått ned. Det er både færre elever med svake og sterke prestasjoner enn tidligere. Jenter gjør det gjennomgående bedre enn gutter, selv om guttene har forbedret seg fra 2006. Barn som har gått i barnehage mer enn tre år, gjør det bedre enn de som har færre år.
- PISA (2012) kartlegger 15-åringers kompetanse i blant annet lesing, og viser at norske elever presterte litt over OECD-gjennomsnittet i lesing. Dette er noe bedring fra 2006, da resultatene viste betydelig nedgang. Andelen elever på både de laveste og de høyeste nivåene er gått ned. Kjønnsforskjellene går i jentenes favør. Forskjellene mellom majoritets- og minoritets elever tiltar fra femte til åttende trinn.

Høsten 2014 arbeides det med en mulig videreføring av lesesatsingen. Gutter og minoritetsspråklige vil prioriteres spesielt.

23. Veiledning til utdanningsvalg:

Informasjon til elever og foresatte om opplyste og bevisste utdanningsvalg. (KD)

Målsettingen er informasjon til elever og foresatte om utdanningsvalg slik at flere elever vil kunne se muligheter ved å foreta kjønnsutradisjonelle valg. Informasjonsmateriellet ble laget for omtrent tre år siden, og ble da lagt ut på rådgivernettsiden hos Utdanningsdirektoratet. For om lag to år siden ble rådgiversiden lagt helt om, og med den nye profilen og nye retningslinjer for siden, passet denne typen materiell ikke lenger inn. Nå lages det en ny side for rådgiving på utdanning.no og Utdanningsdirektoratet har sendt materiellet til IKT-senteret med forslag om at det publiseres der. Materialet ligger nå på Veilederforum.no – et nettsted Utdanningsdirektoratet, IKT-senteret og VOX har sammen. Materialet ligger ikke samlet, og det må søkes opp ved bruk

av ordet likestilling i søkefeltet. Kunnskapsdepartementet vet ikke i hvor stor grad dette materialet blir brukt.

24. Faget Utdanningsvalg i ungdomsskolen:

Vurdere tiltak for å se på hvordan kjønn er ivaretatt i undervisningen av faget. Følges opp i Meld. St. 22 (2010–2011) *Motivasjon – Mestring – Muligheter*. (KD)

I Meld. St. 20 (2012-2013) *På rett vei* meldes det en gjennomgang av læreplanen i faget Utdanningsvalg. Et av formålene med gjennomgangen er å sikre at skolene i større grad legger til rette for utprøving av kjønnsutradisjonelle yrker og at faget i tilstrekkelig grad gir elevene grunnlag for å foreta valg av utdanning og yrker uavhengig av kjønnsutradisjoner. Det skal også vurderes hvordan kjønn er ivaretatt i undervisningen av faget utdanningsvalg på ungdomsskoletrinnet.

Utdanningsdirektoratet gjennomgår nå læreplanene i fagene Utdanningsvalg og Arbeidslivsfag. I den forbindelse har Kunnskapsdepartementet bedt direktoratet om at veilederne til disse læreplanene også omfatter temaet kjønnsutradisjonelle fagvalg, jf. omtale i Meld. St. 20 (2012-2013) *På rett vei*.

Kunnskapsdepartementet har fastsatt ny læreplan i Samfunnsfag, og i den forbindelse er det tatt inn kompetansemål som forsterker fokuset på kjønnslikestilling. Læreplanen i Samfunnsfag har også fått nye kompetansemål som fremmer elevenes holdninger mot vold, krenkelser, vold knyttet til seksualitet og vold i nære relasjoner. Læreplanene er fastsatt fra skoleåret 2013/2014.

Kunnskapsdepartementet melder at det er ikke mulig å måle noen effekter av dette på det nåværende tidspunkt.

25. Lærer- og førskoleutdanningen:

NOKUT-rapporten og rådene som gis i *Gender Loops*-rapporten *Om integrering av perspektiver på kjønn og likestilling i førskolelærerutdanningens fagplan* vil følges opp med tanke på bevisstheten om likestilling og kjønn i lærer- og førskolelærerutdanningen. (KD)

Målsettingen med tiltaket var økt fokus på likestilling i barnehagelærer- og grunnskolelærerutdanningene. Forskriften om ny barnehagelærerutdanning sier om kompetanse i likestillingsarbeidet: *Forskrift om rammeplan for barnehagelærerutdanningen er på et overordnet nivå*. Med utgangspunkt i forskriften og de nasjonale retningslinjene for barnehagelærerutdanningen, utarbeider universitets- og høyskoleinstitusjonene sine programplaner og sine læringsutbyttebeskrivelser på programnivå. I forskriften er likestilling nevnt under § 2 Læringsutbytte: Kunnskap, hvor det står at kandidaten *har bred kunnskap om barns rettigheter og om hva som kjennetegner et inkluderende, likestilt, helsefremmende og lærende barnehagemiljø*.

I de nasjonale retningslinjene for Kunnskapsområdet Barns utvikling, lek og læring står det under den generelle beskrivelsen at *Det legges vekt på miljøets betydning for lek, utvikling og læring*

der spørsmål som angår mangfold, etnisitet, urfolk, likeverd, inkludering, likestilling og variasjon inngår.

I læringsutbyttebeskrivelsene av den generelle kompetansen på dette kunnskapsområde, trekkes det fram at studenten kan vise etisk og faglig innsikt gjennom refleksjon om barns integritet basert på forståelse av demokrati, likeverd og likestilling.

I forskrift om rammeplan for grunnskolelærerutdanningene (1. – 7. og 5. – 10. trinn) står følgende Grunnskolelærerutdanningene skal kvalifisere lærere til å utøve et krevende og komplekst yrke i et samfunn som preges av mangfold og endring. Læringsutbytte er formulert med utgangspunkt i nasjonalt kvalifikasjonsrammeverk. Kandidaten skal etter fullført grunnskolelærerutdanning ha følgende læringsutbytte definert som kunnskap, ferdigheter og generell kompetanse, som fundament for arbeid i skolen og videre kompetanseutvikling:

- ha(r) kunnskap om barns og unges oppvekstmiljø, likestilling og identitetsarbeid

Tiltaket anses gjennom dette som gjennomført.

26. Kompetanseheving blant lærere og rådgivere:

I løpet av handlingsplanperioden vil det bli vurdert å sette i gang et prosjekt for å sikre at rådgivere og lærere ved ungdomsskoler og videregående utdanning i større grad ivaretar et kjønns- og likestillingsperspektiv i sitt arbeid. Målet er å utjevne kjønnsforskjellene for gutter og jenter ved valg av utdanning og studieretning, og samtidig ivareta behovene til elever med innvandrerbakgrunn. (KD)

27. Kjønnsperspektivet i etterutdanning av rådgivere:

Vurdere hvordan kjønnsperspektivet er integrert i etterutdanningen av rådgivere. Dialog med de relevante institusjonene. (KD)

Tiltakene 26 og 27 ses under ett. De har som målsetting å få flere rådgivere til å fokusere på kjønnsutradisjonelle utdanningsmuligheter i sin rådgivning av elever. Utdanningsdirektoratet har startet et opplegg med kompetanseutvikling for rådgivere med vekt på kjønnsutradisjonelle valg. Kunnskapsdepartementet har bedt Utdanningsdirektoratet om å initiere en prosess for videreutvikling av etter- og videreutdanningstilbudet for rådgivere. Høgskolen i Lillehammer fikk i oppdrag å etablere og lede en arbeidsgruppe bestående av ansatte i UH-sektoren, knyttet til rådgiverutdanningene, for å komme fram til gode tiltak for å forsterke kjønnslikestillingsperspektivet og det flerkulturelle perspektivet i rådgivingen.

Arbeidsgruppa startet opp i 2012 og har medlemmer fra høgskolene i Nesna, Sør-Trøndelag, Bergen, Oslo og Akershus og Vestfold. Gruppa arbeider med videreutvikling av innhold og konsepter i eksisterende videreutdanninger, når det gjelder å fremme likestillings- og flerkulturelle perspektiver, (Videre-)utvikling av ressurser, læremidler og materiell til bruk i eksisterende og eventuelt nye utdanninger, forankring og spredning av resultater fra arbeidet til relevante personer/utdanninger/miljøer i UH-sektoren, vurdering av eksisterende konsepter for etter- og

videreutdanning i rådgiving når det gjelder hvordan en kan nå større deler av skolen enn kun rådgiverne (dvs. vurdere om det er mulig å tenke konsepter mer i retning av skolebasert kompetanseutvikling o.l.).

En rapport fra prosjektet viser at fagmiljøene på rådgivningsfeltet på de enkelte høyskolene er små og har begrensede ressurser til å drive faglig oppdaterings- og utviklingsarbeid på tvers av institusjonene. Samtidig har prosjektet gitt høyskolene en arena for gjensidig informasjon og kompetanseheving gjennom felles diskusjon rundt temaer som kjønnslikestilling og flerkulturelle perspektiver. En videreføring av dette prosjektet kan være et tiltak for å styrke bevisstheten i forhold til kjønnsutradisjonelle utdannings- og yrkesvalg for rådgivere i skolen. Videreføring vil bli vurdert i arbeidet med likestillingsmeldingen.

28. Pilotprosjekt ved barnevernutdanningen ved Høgskolen i Oslo (HiOA):

Pilotprosjekt over tre år for å øke rekrutteringen av menn og studenter med minoritetsbakgrunn til barnevernspedagogutdanningen. HiOA vil etablere en nasjonal referansegruppe for å sikre innspill og erfaringsdeling mellom de ulike nasjonale fagmiljøene. (BLD)

Målsettingen med tiltaket var å øke andelen studenter med minoritetsbakgrunn og andelen menn ved barnevernspedagogutdanningen ved HiOA gjennom dette pilotprosjektet. Prosjektet skulle vært avsluttet i 2013, men fikk innvilget en utsettelse til 2014. Høgskolen i Oslo og Akershus (HiOA) er nå i ferd med å ferdigstille en sluttrapport og en evaluering fra prosjektet. I november 2014 vil HiOA arrangere et seminar med deltakere fra alle høgskoler i Norge for erfaringsdeling og framlegg av resultater fra prosjektet. HiOA har ikke registrert noen reell økning i andelen menn/studenter med minoritetsbakgrunn blant dem som er tatt opp ved barnevernspedagogutdanningen. HiOA har et relativt lavt antall studieplasser ved denne utdanningen. Det lave antall studieplasser bidrar til at karakterkravet for å bli tatt opp ved studiene er høyt, sammenlignet med andre studiesteder. Ved opptaket i 2012 og 2013 lå et relativt stort antall studenter med minoritetsbakgrunn like under karakterkravet for opptak. For opptaksåret 2013 lå 25 studenter, som tilhører mangfoldprosjektets målgruppe, like under poenggrensen for å bli tatt inn på bachelorstudiet i barnevern. Prosjektet har blant annet vurdert ulike virkemidler for å styrke disse studentenes mulighet til å bli tatt opp ved studiet.

Med henvisning til mangfoldsprosjektet har utdanningen bedt om å få flere studieplasser på deltidsutdanningen. Dette begrunnes i at det ser ut til å være en tendens til at flere menn søker seg til deltidsutdanningen. Det ble innvilget fem nye studieplasser fra høsten 2013, og det vurderes om det skal søkes om ytterligere fem studieplasser til deltidsutdanningen.

29. Uke Sex i Norge:

Uke Sex og elevnettsiden www.sexfordeg.no er et pilotprosjekt og en kampanje som tilbyr gratis materiale til undervisning om seksualitet for 7.–10. trinn. Uke Sex tar hensyn til at undervisningen

skal spenne mellom forskjellige trinn, fag, kjønn, seksuell orientering, sosiale og etniske sammensetninger og forskjeller hva gjelder modning, seksuell utvikling og erfaring. (KD)

Uke sex har i flere år fått støtte fra Kunnskapsdepartementet. I 2014 er Uke sex tildelt midler via Utdanningsdirektoratets tilskuddordning. Sex og politikk melder at de gjennomgående har fått svært gode tilbakemeldinger fra undervisere på deres undervisningsopplegg.

4.3 Indikatorer

Elever i videregående skoler etter utdanningsprogram fordelt etter kjønn og innvandrerbakgrunn³

Det har ikke vært store endringer i kjønnsfordelingen fra 2010 til 2013. Studiespesialisering er såkalt kjønnsnøytral⁴, men med en overvekt av jenter (56,5 prosent). Gutter velger i langt større grad yrkesrettede fag som elektrofag (95 prosent) og bygg- og anleggsteknikk (96,3 prosent). Jenter er overrepresentert innenfor design og håndverk (89 prosent) og musikk, dans, drama (65,9 prosent). Innenfor helse og oppvekstfag er også jenter overrepresentert med 85,3 prosent. Her har det skjedd en liten endring siden 2010, med en økt andel gutter på 2,4 prosent.

Studenter i høyere utdanning etter fagfelt og kjønn

Det har vært små endringer når det gjelder kjønnsfordeling i høyere utdanning fra 2010 til 2013. SSB har samlekategorier som gir litt få nyanser, men Bufdirs indikatorrapport viser at helse-, sosial- og idrettsfag er sterkt kvinnedominert med omtrent 77 prosent. Det samme gjelder lærerutdanninger og utdanninger i pedagogikk (nesten 76 prosent kvinner).

Andelen menn ansatt i barnehage og skole

Det har blitt ansatt langt flere kvinnelige enn mannlige pedagoger i norske barnehager i tidsrommet fra 2010 til 2013, men den prosentvise endringen er langt større hos menn enn hos kvinner, med 8,5 prosent.

Når det gjelder grunnskole har det også lenge vært en skjev fordeling mellom kvinnelige og mannlige lærere. Det har vært lite endring siden 2010. Det har vært en liten prosentvis nedgang i andelen mannlige grunnskolelærere.

Andelen barnehager som har en eller flere menn ansatt

Tall fra 2013 viser at omtrent 45 prosent av norske barnehager har mannlige ansatte i basispersonalet. Nesten en av fire har kun én mann ansatt. Menn arbeider først og fremst i de store barnehagene og i private barnehager. Her har vi ikke funnet tall for 2010.

³ I arbeidet med indikatorrapporten har det ikke vært mulig å finne tall på elever i videregående skole etter utdanningsprogram brutt ned på innvandrerbakgrunn.

⁴ Utdanninger regnes som kjønnsnøytrale når fordelingen er 40 – 60 prosent kjønnsbalanse (Jensberg mfl. 2012).

4.3.1 Vurdering av indikatorene for å målrette tiltak

Indikatorene knyttet til målområdet er gode for å si noe om tilstanden når det kommer til valgfrihet og framtidig balanse i arbeidsmarkedet. Utfordringer som forskjeller i læringsutbytte, frafall og seksuell trakassering er det ingen indikatorer knyttet til.

Noen av tiltakene under dette målområdet henger tydelig sammen med indikatorene, og effekter av tiltakene vil kunne vises gjennom indikatorene *Elever i videregående...* og *Studenter i høyere utdanning...* Tiltakene 23, 24, 26 og 27 har til hensikt å få flere unge til å vurdere å velge kjønnsutradisjonelt. Er rådgivertjenesten og informasjonstiltak tilstrekkelig for å få til større endringer? Vi vil peke på at også tiltak rettet mot mer likestillingspedagogikk i barnehage og skole er svært viktige dersom det skal skje større endringer.

Når det gjelder andel menn ansatt i barnehage og skole og andel barnehager som har en eller flere menn ansatt, er det ett tiltak som er direkte rettet mot dette, tiltak 16. Tiltakene nevnt over, knyttet til utdanningsvalg, vil også kunne påvirke andelen menn i skolen og barnehagen.

Det er ingen indikatorer knyttet til kroppspress, mobbing, seksualitet, kjønnsroller og likestillingsarbeid i barnehage og skole. Dette er områder som er vanskelige å måle, men som likevel er svært viktige i arbeidet med likestilling.

Indikatorene kan sies å ha virket målrettende for tiltakene i den grad at flere av tiltakene er små skritt på veien til mer balanserte utdanningsvalg, og flere menn i barnehage og skole. Tiltakene er likevel ikke store og gjennomgripende nok til at de vil gi noe særlig utslag som vil vises gjennom indikatorene, og slik har ikke indikatorene vært styrende nok for hvilke tiltak som har blitt knyttet til målområdet.

4.4 Vurdering av tiltakenes betydning

Det er særlig guttenes situasjon i skolen og behovet for menn i stillinger i skole og barnehage som er vektlagt i bakgrunnsbeskrivelsen i planen. Leseferdighetene er ulike mellom gutter og jenter. I følge PISA-undersøkelsene fra 2000-2009 har kjønnsforskjellene økt i Norden og i OECD totalt. Forskjellene går i jenters favør. Lesekompetansen til elevene som ligger under nivå to (av fem) kan være så dårlig at det vil begrense deres muligheter til videre utdanning, i yrkeslivet og i andre situasjoner i livet. Åtte prosent av jentene og 21 prosent av guttene skåret under nivå to.

Fullføring av videregående utdanning henger sammen med resultater fra grunnskolen, og det understrekes at tidlig innsats derfor er viktig. I 2005-kullet hadde 75 prosent av guttene og 64 prosent av jentene fullført etter fem år. Forskjellene er større i samiske områder, dessuten kommer særlig innvandrede gutter dårlig ut. Blant norskfødte med innvandrerforeldre er utviklingen positiv med synkende frafall.

Videre beskrives det kjønnsdelte utdanningsvalg, der jenter i større grad søker seg til tradisjonelle mannsdominerte utdanninger, mens tendensen motsatt ikke er til stede. Det vektlegges at utjevning av kjønnsforskjeller i utdanningsvalg er viktig for å oppnå økonomisk likestilling og for å gi større reell valgfrihet. Det har vært et mål om 20 prosent menn ansatt i barnehagene, og regjeringen ønsket flere menn og minoritetsspråklige som lærere i grunnskolen. Det understrekes at kontakten mellom menn og barn er viktig og at flere menn i disse yrkene vil bidra til å minske kjønnsstereotyper og det kjønnsdelte arbeidsmarkedet.

Det vises til at det er forskriftsfestet at den enkelte elev skal ha hjelp til å utvikle seg og utnytte sine ressurser uten hensyn til tradisjonelle kjønnsroller, men at verken rådgivere eller skoler vier kjønnsperspektivet noen særlig oppmerksomhet.

En evaluering fra 2010 av effekten av hvordan rammeplan for barnehagens innhold har virket viser at bevisstheten om likestilling og kjønnsroller blant ansatte i barnehagene er liten og at det ser ut til å være et kunnskapshull om praktisk likestillingsarbeid.

Til slutt adresseres seksuell trakassering som en utfordring, noe særlig jenter, men også gutter utsettes for.

Flere av tiltakene vurderes som gode og verdt å følge opp videre etter handlingsplanperiodens slutt, blant annet ved å bruke erfaringer og arbeidsmåter i videre innsats.

Det er ingen tiltak i handlingsplanen som retter seg direkte mot frafall, men som det sies i bakgrunnsbeskrivelsen, er det viktig med tidlig innsats for å hindre frafall. Tiltak 22, som retter

KOMPETANSEHEVING I BARNEHAGENE – GODT EKSEMPEL

Tiltak 15 skulle øke ansatte i barnehagens bevissthets- og kunnskapsnivå om kjønn og likestilling. Kurset nådde ut til 1500 barnehageansatte. Mange som ønsket det har likevel ikke fått delta, og kurset har vært etterspurt. Totalt er det 73 229 årsverk i norske barnehager.

Suksessfaktorer:

- Forankring hos alle landets fylkesmenn i deres oppvekst- og utdanningsavdeling
- Tilpasset i øvrige opplærings- og utviklingsarbeid i barnehager Samarbeid mellom Likestillingssenteret, Dronning Mauds Minne Høgskole og barnehagestiftelsen Kanvas ga en tverrfaglig styrke og bred sammensatt kompetanse.

Ringvirkninger:

Flere kommuner involvert i *Likestilte kommuner* har benyttet seg av materialet som ble utviklet i forbindelse med dette tiltaket. Fra *Likestilte kommuners* avslutningskonferanse vet vi at disse kommunene har blitt bedre i sitt arbeid med likestilling. Til neste år kommer det to kapitler knyttet til prosjektet i en lærebok for barnehagelærerutdanningen.

seg mot å bedre gutters leseferdigheter, vil kunne ha betydning for frafall siden frafall henger sammen med skoleprestasjoner i grunnskolen. Rapporteringen viser at det er en framgang når det gjelder gutters leseferdigheter, men at det er behov for videre innsats.

Arbeid med likestilling i barnehager og skole kan bidra til å endre og utvide trange kjønnsroller. Det sammen kan tiltakene som har til hensikt å øke bevisstheten om likestilling og kjønnsroller blant studenter og senere ansatte i barnehage og skole. Dette kan bidra til et større repertoar for valg av utdanningsretning, og mulighet for at flere føler at de passer inn når de har valgt utradisjonelt. Økt fokus på likestilling i praktisk arbeid kan også bidra til mindre gruppetenking og at individer i større grad blir synlig for personalet i barnehagene og skolene. Dette kan bidra til at både gutter og jenter får oppmerksomhet på like vilkår.

Vi vet fra eksempler fra mange barnehager at gutter får mer og annen type oppmerksomhet fra barnehagepersonalet enn jenter får. Gjennom tiltak 1- *Likestilte kommuner*⁵ er det flere kommuner som har arbeidet med likestilling i barnehagesektoren over en lengre periode, med relativt små midler, og med rådgivning fra likestillingssentrene. I den forbindelse foreligger det flere gode eksempler⁶ og kunnskap andre kommuner og barnehager kan dra nytte av. Gjennom tiltak 15 har det blitt utviklet materiell for arbeid med praktisk likestillingsarbeid i barnehagene, og det har dessuten blitt holdt kurs for flere barnehager i forbindelse med tiltaket. Man bør se nærmere på hvordan dette arbeidet har vært gjennomført og vurdere om og hvordan disse erfaringene kan benyttes i det videre arbeidet med likestilt pedagogikk i barnehagene. Tiltak 17 er en ny statusundersøkelse om likestillingsarbeid i barnehager. Det er sagt at departementet vil kunne spisse videre innsats i lys av resultatene fra undersøkelsen. For å bidra til endringer – at gutter og jenter skal ha mulighet til større valgfrihet, like muligheter, og mindre trakassering og mobbing på grunn av kjønnsstereotype fordommer – vil fremtidig innsats i skolen være svært viktig.

Tiltak 18 – barnebokantologi ble ikke gjennomført slik planen opprinnelig var, men blir nå en ressursside om likestilling i billedbøker. Bøker, så vel som film og andre medier, har betydning for å presentere et mangfold av kjønnsroller, og oppmerksomhet rundt hvordan kjønnsroller framstilles har betydning for repertoaret av roller gutter og jenter kan spille på.

Indikatoren om adelen menn ansatt i barnehage viser at det har blitt ansatt en god del flere menn i barnehager de siste fire årene, men siden det i samme tidsrom har blitt ansatt langt flere kvinner, har ikke prosentandelen menn gått opp. Hvorvidt tiltak 16 – likestillingsteam i alle fylkene, har hatt betydning for rekruttering av menn til barnehagene, er for oss uvisst. Embetene arbeider i følge rapporteringen godt, og det er god grunn til å se på om en ordning med likestillingsteam kan gjøres permanent. Det bør følge midler til aktivitet med en slik ordning.

⁵ Se side 12 for en beskrivelse av tiltaket.

⁶ Blant annet presentert på Likestilte kommuners avslutningskonferanse i Trondheim 26.11.2014.

Tiltak 21 – kortfilmer om likestilling og kjønnsroller er ment som et verktøy i undervisning om likestilling og kjønnsroller. Slike filmer kan være et nyttig verktøy for å snakke om temaene og trekke likestilling inn i undervisningen, men uten at det inngår i en større plan for likestillingsarbeid, er det stor fare for at et slikt verktøy blir liggende ubrukt. Det rapporteres imidlertid om at nettstedet der filmene ligger er godt besøkt, men vi vet lite om hvordan disse filmene blir brukt.

I forbindelse med tiltak 24, gjennomgås nå læreplanen til faget Utdanningsvalg, som også skal omfatte temaet utradisjonelle utdanningsvalg. I ny læreplan i Samfunnsfag er det tatt inn kompetansemål som forsterker fokuset på likestilling. En tydeliggjøring av tema i læreplanene kan bidra til at elevene får grunnlag til å reflektere mer over hva likestilling betyr på ulike samfunnsområder, og for dem selv. Selv om det ikke er mulig å si noe om effekten nå, er det grunn til å tro at dette kan bidra til at elevene får bedre grunnlag til å reflektere over likestilling og kjønnsroller på flere nivå. Her kan et verktøy som filmene over være nyttig.

Det er flere tiltak knyttet til utdanningsvalg. Tiltak 23 har som mål å gi informasjon til elever og foreldre med hensyn til utdanningsvalg, men informasjonsmaterialet er ikke samlet, og dermed ikke lett tilgjengelig. Dersom dette materialet fremdeles er relevant, vil det være hensiktsmessig å samle det et sted der det er lett tilgjengelig for målgruppen.

Tiltak 26 og 27 retter seg mot rådgivere i skolen. I rapporteringen fra departementet meldes det at en videreføring av prosjektet nå vurderes. Vi tror slike tiltak har noe for seg, men at utdanningsvalg burde ses i sammenheng med innlæring av kjønnsroller fra tidlig alder, og at tiltak for arbeid med likestilling i barnehage og skole også kan være nødvendige for å oppnå større endringer.

Tiltak 25 dreier seg om å øke bevisstheten om likestilling og kjønn i lærer- og førskolelærerutdanningen, noe som er viktig for at lærerne skal ha et bevisst forhold til tematikken og problemstillinger knyttet til dette i undervisning og i sin tilnærming til lærerrollen for øvrig.

Tiltak 28 er rettet mot å få flere menn og personer med minoritetsbakgrunn inn på barnevernutdanningen, uten at det har ført til en reell økning. Tiltaket sluttevalueres nå, og erfaringer skal deles med andre høyskoler. For øvrig er det ingen andre tiltak i høyere utdanning rettet mot en utjevning av tradisjonelle utdanningsvalg i planen.

Når det gjelder kjønnsrelatert mobbing vet vi at dette fremdeles er et omfattende problem⁷. Tiltak 19 er det eneste tiltaket rettet mot kjønnsrelatert mobbing. Tiltaket er ikke gjennomført. Det er Bufdirs vurdering at kjønnsperspektivet alltid bør være en del av anti-mobbekampanjer. Det er viktig også å se tiltakene som retter seg mot likestillingspedagogikk i barnehager og skoler som

⁷ «Homo» er for eksempel et av de mest utbredte skjellsordene i norske skolegårder. Se *Faktahefte. Kunnskap og levekår og livskvalitet for lesbiske, homofile, bifile og transpersoner* 2014.

relevante for å forebygge og bekjempe mobbing. Slike tiltak kan være med på å bryte tradisjonelle kjønnsstereotyper og bidra til mer respekt mellom barn og mellom voksne og barn.

Tiltak 20 har blant annet vært et delprosjekt under Seksuell helse og trakassering, som har vært et treårig prosjekt rettet mot skolene i Sør-Trøndelag. Prosjektet har hatt mange oppdrag, og det kan være verdt å se på erfaringer fra prosjektet og om dette er noe som kan videreføres også andre steder. Tiltak 29 – Uke Sex er også et prosjekt om seksualitet rettet mot skoleungdom. Slike prosjekter er viktige alle steder der skolene selv ikke klarer å sette mobbing, seksualitet og seksuell trakassering på timeplanen i tilstrekkelig og god nok grad.

Flere av tiltakene kan ses som direkte svar på bakgrunnsbeskrivelsen i handlingsplanen. Effektene av tiltakene er det imidlertid vanskelig å si noe om. Tiltakene strekker seg fra barnehage til høyere utdanning, og vi mener at innsats for å redusere kjønnsstereotyper, redusere forskjeller mellom gutter og jenter i læringsutbytte, hindre frafall, øke reelle muligheter for å velge utradisjonelt, bekjempe mobbing og seksuell trakassering krever innsats som strekker seg hele veien. Vårt inntrykk er at disse tiltakene har generert mye aktivitet og flere gode resultater lokalt. Erfaringene fra tiltakene i handlingsplanen er viktige, og det bør vurderes om og på hvilken måte disse kan benyttes videre i den fremtidige innsatsen.

5. Mål 3: Sjanse til balanse – familievennlig arbeidsliv og likestilt foreldreskap

5.1 Innledning

Dette målområdet dreier seg om kvinners og menns muligheter til å balansere mellom arbeidsliv og familieliv. I Norge er nesten like mange kvinner som menn yrkesaktive, samtidig som fødselsraten er høy. Far er likevel fremdeles hovedforsørger mens mor tar hovedansvaret for barneomsorg og for husarbeid. De gode mulighetene for å kombinere familieliv og arbeidsliv er en viktig årsak til at Norge er et velferdssamfunn med god økonomi. Arbeidslivet har en nøkkelrolle i å gi fedre og mødre mulighet til å tilpasse arbeidsliv og familieliv. Regjeringen hadde som mål at

- arbeidslivet skal tilrettelegge bedre for at fedre og mødre kan kombinere arbeidsliv og familieliv
- foreldre deler foreldrepermisjonen mer likt
- arbeidstakere ikke skal diskrimineres på grunn av graviditet og uttak av foreldrepermisjon
- barn skal ha best mulig kontakt med begge foreldre, også når de ikke bor sammen.

Målområdet inneholder ti tiltak og fem indikatorer.

5.2 Tiltakene

30. Tredeling av foreldrepermisjonen:

Regjeringen vil ha en tydeligere tredeling av foreldrepermisjonen. Å øremerke en del til mor og en like stor del til far, vil understreke at resten av permisjonen tilhører begge foreldre, og de må ta aktivt stilling til hvordan de vil fordele den seg imellom. (BLD)

Målsettingen var å innføre en tydeligere deling av foreldrepermisjonen for å øke bevisstheten rundt fordelingen av permisjonen og derigjennom bidra til likere deling av permisjonen. Med virkning fra 1. juli 2013 ble stønadsperioden for foreldrepenger tredelt, med en kvote til mor, en kvote til far og en fellesdel til fordeling mellom foreldrene, jf. folketrygdloven § 14-9. Fra samme dato var kvotene til mor og far 14 uker til hver, og det var 18/28 uker til fordeling mellom foreldrene. Dette ble trukket tilbake av ny regjering.

31. Utvide fedrekvoten:

For å sikre en jevnere fordeling av foreldrepermisjonen, ble fedrekvoten utvidet fra 10 til 12 uker for barn født eller adoptert fra og med 1. juli 2011. Regjeringen har som mål å utvide fedrekvoten til 14 uker (Soria Moria II). (BLD)

Målsettingen var å øke fedrenes uttak av foreldrepenger og gjennom dette skape en likere deling av foreldrepermisjonen. Med virkning fra 1. juli 2013 ble fedrekvoten utvidet fra 12 til 14 uker, jf. folketrygdloven § 14-9. Sittende regjering endret dette til 10 uker.

32. Papparinger:

Papparingen inviterer nybakte fedre til å diskutere ulike sider av det å være pappa og gir fedre mulighet til å få kontakt med andre fedre i samme situasjon. BLD vil bevilge penger til arbeidet med å spre informasjon og støtte etableringen av papparinger rundt i landets kommuner. (BLD)

Målsettingen var å legge til rette for økt kontakt mellom småbarnsfedre, spesielt i foreldrepermisjon. Mobilappen *Pappatid* ble utviklet av Bufdir, og lansert i juli 2013. Appen skulle gjøre det enklere for fedre å komme i kontakt med andre fedre i permisjon, og gi en oversikt over tilbud og aktiviteter fedre og barn kan gjøre sammen. Appen ga også lesestoff med offentlig informasjon, råd og anbefalinger fra det offentlige, blant annet om tilbudet i familievernet og om rett til fedrekvote.

På grunn av liten bruk og store kostnader ved videreutvikling, ble det besluttet å legge ned appen med virkning fra 1. september 2014. Det ville kreve videreutvikling og markedsføring for å få brukermassen opp, og appen tilfredsstilte ikke kravene til universell utforming som trådte i kraft 1. juli 2014. En videreutvikling ble vurdert å være for dyr i forhold til bruken. Tiltaket ble forsøkt oppfylt ved utvikling av appen.

33. Styrke kompetansen om fedre og likestilt foreldreskap i offentlig tjenesteyting:

Utvikle standardiserte kurs rettet mot ansatte i kommunale tjenester som helsestasjoner og lærere i introduksjonsprogram for nyankomne innvandrere. Formålet er å legge til rette for tidlig involvering av far og å motivere begge foreldre til mer deling av omsorgen for barn. (BLD)

Målsettingen var å styrke kompetansen om fedre og likestilt foreldreskap i offentlig tjenesteyting og legge til rette for tidlig involvering av far. Reform - ressursenter for menn har sammen med Vox (Nasjonalt fagorgan for kompetansepolitikk) og de tre likestillingssentrene utviklet et kurstilbud til ansatte i kommunene om fedre og likestilt foreldreskap. Kurset er rettet mot lærere i introduksjonsprogrammet for nyankomne innvandrere. Kurset omhandler temaer som den likestilte familien, farskap før og nå, fedrekvoten og dens betydning, omsorgsbegrepet og minoritetsfarskap. Kurset har blitt godt mottatt, og det er etterspørsel etter dette kurset, blant annet ved landets helsesøsterutdanninger (se også boks om tiltaket på side 41).

34. God informasjon til foreldre:

Sikre god og kjønnsnøytral informasjon til fedre og mødre som er i kontakt med NAV i forbindelse med at de får barn. BLD vil i dialogmøter med Arbeids- og velferdsdirektoratet understreke viktigheten av at Nav både muntlig og i brev tydelig informerer fedre og mødre om mulighetene foreldre har for å dele foreldrepengene mellom seg. (BLD)

Målsettingen var å påvirke foreldre til en likere deling av foreldrepermisjonen. BLD har i fagmøter med Arbeids- og velferdsdirektoratet tatt opp viktigheten av at NAV tydelig informerer mødre og fedre om mulighetene for deling av foreldrepengeperioden. Den generelle informasjonen til fedre og mødre på NAV sine nettsider vurderes av BLD som god. NAV sender dessuten nå ut egne

brev til fedre om fedrekvoten, og det fattes egne vedtak om denne. Etter tredelingen av foreldrepengeperioden 1. juli 2013 har det vært viktig å tydeliggjøre denne delingen mellom kvotene og fellesdelen av perioden. Enkelte NAV-kontor har arrangert egne informasjonsmøter for fedre. Møtene har vært en arena for å bevisstgjøre fedrene om rettigheter til foreldrepenger og muligheter ved ordningen.

NAV startet høsten 2011 en egen *facebook*-side, *NAV Foreldrepenger*, der NAV kan svare på generelle spørsmål fra brukere om svangerskap, fødsel, adopsjon, kontantstøtte, barnetrygd og pleiepenge i forbindelse med fødsel. Alle spørsmål og svar publiseres på den såkalte «veggen», og er derfor synlige for alle. Siden har over 13 000 «likes». *Facebook*-siden vant Social Media Awards sin pris for beste facebook-side i 2012. NAV har også en chattetjeneste på sin hjemmeside, der foreldre kan stille spørsmål om foreldrepenger. Chatten er åpen hverdager fra 9.30 til 14.30, og besvares av erfarne foreldrepenge-veiledere hos NAV kontaktsenter.

35. Konferanser om familievennlig arbeidsliv:

I løpet av 2011 vil BLD arrangere to regionale konferanser for å skape bevissthet og engasjement for et familievennlig arbeidsmiljø også for menn. (BLD)

Målsettingen var å øke bevisstheten og engasjementet for et familievennlig arbeidsliv også for menn. Likestillingssenteret arrangerte konferansen *Familievennlig arbeidsliv* på Hamar i samarbeid med NHO Innlandet, LO Hedmark og Oppland, KS Hedmark og Oppland og NAV. Konferansen hadde 55 deltakere. Det ble presentert et variert program, blant annet om forskning på balansen mellom familie- og arbeidsliv. Likestillingssenteret mener dette var en god konferanse med godt samarbeid mellom lokale aktører, der blant annet store bedrifter snakket om hvordan de tilrettelegger for sine ansatte. En hovedkonklusjon var at først når vi anerkjenner at begges arbeidstid er like mye verdt, og at far og mor er likeverdige omsorgspersoner, vil vi nærme oss et mer likestilt arbeidsliv, og hvor kjønn blir irrelevant i for eksempel en ansettelsesprosess.

Senter for likestilling og Universitetet i Agder arrangerte konferansen *Arbeidsliv og familieliv i balanse* arrangert i Kristiansand. Konferansen hadde 102 deltakere. Målgruppen var private og offentlige virksomheter, og spesielt det lokale næringslivet. Arrangementet fikk god pressedekning og gode tilbakemeldinger.

36. Prosjekt om familievennlig arbeidsliv:

BLD vil støtte et prosjekt i regi av KUN Senter for kunnskap og likestilling, som skal se på hvordan kvinner og menn kan dele omsorgsansvar likere seg i mellom, og hvordan utvalgte virksomheter kan tilrettelegge for en bedre balanse mellom arbeid og familie også for fedre. (BLD)

Målet med prosjektet var å finne frem til tiltak for et mer familievennlig arbeidsliv. Prosjektet *Ja takk, begge deler – arbeidsliv og familieliv i balanse* er presentert i KUN Rapport 5/2011. Prosjektet så på hvordan økt fokus på å kombinere familieliv og arbeidsliv kan gjøre bedrifter og

virksomheter bedre, og skulle danne grunnlag for videre arbeid med balanse mellom familie- og arbeidsliv i både privat næringsliv og i offentlige arbeidsliv. Det ble gjennomført en spørreundersøkelse i tre ulike bedrifter, som dannet grunnlag for workshops med fokus på arbeidshverdag i helhetsperspektiv. Spørsmål som ble drøftet var blant annet tilpasninger i småbarnsfasen, utvidet omsorgsansvar, tilpasninger for seniormedarbeidere og et generelt fokus på bedre helse og trivsel. Det var interessante funn i prosjektet, blant annet knyttet til muligheter ved skiftarbeid og turnus, krav til leders tilstedeværelse og sammenheng mellom likestilling og familievennlig arbeidsliv og samfunnsutvikling for øvrig.

37. Livsfasesamtalen:

Regjeringen vil sammen med partene i arbeidslivet vurdere å utvikle en mal for en livsfasesamtale mellom vordende fedre og mødre og deres nærmeste overordnede. Målet med samtalen er å sette i gang refleksjon rundt hvordan balansere jobb og familie, og å informere om rettigheter og muligheter. (BLD)

Målsettingen var å produsere en mal for samtale - beregnet på ledere til støtte i samtale med ansatte som skal bli foreldre. Bufdir har fått ansvaret for å utvikle og ferdigstille malen. Et utkast har vært på høring hos BLD og hos partene i arbeidslivet. Malen vil ferdigstilles tidlig i 2015.

38. Foreldres rettigheter:

Regjeringen vil vurdere om det er behov for å presisere arbeidstakers rettigheter i ansettelsesforholdet under og etter foreldrepermisjon. Målet er at arbeidstakere ikke skal få svekkede lønns- og arbeidsvilkår som følge av at de tar foreldrepermisjon. (BLD)

Målsettingen var å forhindre at arbeidstakere får svekkede lønns- og arbeidsvilkår som følge av at de tar foreldrepermisjon. I Prop. 126 L (2011-2012) foreslo BLD å endre likestillingsloven for å tydeliggjøre rettigheter ved foreldrepermisjon. Forslaget ble vedtatt av Stortinget 10. desember 2012, og trådte i kraft straks. Ved endringen ble det lagt til en ny bestemmelse § 4a i likestillingsloven for å presisere at arbeidstakere som er eller har vært i foreldrepermisjon har rett til samme eller tilsvarende stilling, rett til å fremme lønnskrav og lønnsvurdering og rett til å nyte godt av alminnelige forbedringer i lønns- og arbeidsvilkårene. Lovendringen var ansett som en lovfesting av det som allerede kunne utledes av forbudet mot kjønnsdiskriminering i likestillingsloven. Formålet med lovbestemmelsen var å gjøre diskrimineringsvernet mer effektivt, og slik forhindre at arbeidstakere får svekket posisjon, svakere lønnsutvikling eller endrede vilkår i arbeidsforholdet som følge av foreldrepermisjon. Lovbestemmelsen finnes i dag i (den nye) likestillingsloven § 20. Endringen er av særlig betydning for yrkesaktive kvinner, siden de i størst grad tar ut foreldrepermisjon og dermed er mest utsatt for diskriminering på grunn av foreldrepermisjon. Men rettighetene er i utgangspunktet like for både kvinner og menn.

39. Ammefri:

Regjeringen vurderer å fremme forslag om rett til en time ammefri med lønn fra arbeidsgiver per dag til barnet er ett år. Dette vil legge til rette for at kvinner kan gå tidligere tilbake til arbeidslivet etter fødsel, og dermed stimulere til likere deling av foreldrepermisjon og omsorgsoppgaver mellom mor og far. (BLD)

I Prop. 72 L (2012-2013) foreslo BLD å endre arbeidsmiljøloven for å gi rett til lønn under ammefri. Forslaget ble vedtatt av Stortinget, og trådte i kraft 1. januar 2014. Endringen har gitt yrkesaktive kvinner som ammer barn under ett år rett til lønn fra arbeidsgiver under ammefri for inntil én time på dager der den avtalte arbeidstiden er sju timer eller mer. Lovbestemmelsen finnes i arbeidsmiljøloven § 12-8 andre ledd. Rett til lønn under amming gjør det enklere for kvinner å kombinere amming og arbeid, og det bidrar til å oppfylle målene om økt likestilling i familiene og lik lønn mellom kvinner og menn.

5.3 Indikatorene

Foreldrepengeduttak blant fedre og mødre, i prosent

Dette er samme indikator som under målområde 1. Se side 21.

Antall dager fedre tar ut permisjon har steget jevnt siden 2010, mens kvinners permisjon har blitt noe kortere. Fedrekvotens lengde har blitt utvidet med to uker i løpet av perioden.

Gradert uttak av foreldrepenger fordelt på kjønn

Gradert uttak gjør det mulig å forlenge stønadperioden ved å kombinere stønaden med arbeid. Gradert uttak kan kun gjøres inntil barnet er tre år, og det er mulig å variere mellom å ta ut stønad gradert og ikke. Blant menn er det over en fordobling i antall som tok ut graderte foreldrepenger fra 2010 til 2014. Andelen av menn som tok ut graderte foreldrepenger var på 14 prosent i 2010 og nesten 26 prosent i 2014. For kvinner har antall og andel holdt seg nokså stabilt rundt 4-5 prosent.

Uttak av omsorgspermisjon blant fedre og mødre som er deltakere i introduksjonsordningen

I følge indikatorrapporten har det ikke vært mulig å oppdrive data spesifikt om uttak av omsorgspermisjon blant fedre og mødre som er deltakere i introduksjonsordningen. En rapport fra SSB (2013)⁸ viser at flere kvinner (26,5 prosent) enn menn (8,4 prosent) har fått permisjon fra introduksjonsordningen, og at det er flere kvinner (26 prosent) enn menn (15 prosent) som har fått barn i løpet av tre år etter bosetting. Det er imidlertid andre årsaker enn barn som gir rett til permisjon fra ordningen, og det kommer ikke til syne her.

Overtidsbruk blant fedre og mødre med små barn

Heller ikke her har det vært mulig å finne offentlig tilgjengelig statistikk. Indikatorrapporten refererer en rapport fra SSB (2013) om kvinners og menns tidsbruk⁹. Tallene er fra 1990 – 2010 og viser menns og kvinners bruk av tid på inntektsgivende arbeid. Fedre bruker mer tid på

⁸ Lillegård, Magnar og Ane Seierstad (2013): *Introduksjonsordningen i kommunene. En sammenligning av kommunenes resultater*. SSB

⁹ Egge-Hoveid, Kristin og Toril Sandnes (2013): *Kvinner og menns tidsbruk i ulike livsfaser og familietyper*. SSB.

inntektsgivende arbeid enn mødre, men fra 1990 til 2010 har fedre med barn fra 0-6 år brukt noe mindre tid på arbeid, mens kvinner bruker noe mer tid. Forskjellene er likevel fremdeles store i 2010.

Antall samværsdager når barnet har fast bosted hos én av foreldrene

Det er fremdeles mest vanlig at barn bor fast hos mor ved samlivsbrudd der barnet skal bo fast hos en av foreldrene. Antall dager månedlig samvær mellom den andre forelderen og barnet er høyere når barnet er registrert bofast hos far enn hos mor. Det er en tendens til at fedre som ikke bor fast sammen med barnet i noe større grad hadde samvær med barnet i 2012 enn i 2002 og 2004. Indikatorrapporten refererer en SSB-rapport fra 2014¹⁰.

5.3.1 Vurdering av indikatorene for å målrette tiltak

Indikatorene viser en tendens til at fedre tar ut mer permisjon, arbeider mindre og er mer sammen med barna sine enn før. Her har det altså skjedd endringer de siste årene som fanges opp av indikatorene. Indikatorene kan sies å være gode for å få vite noe om tilstanden når det gjelder balanse mellom arbeid og familieliv. Datagrunnlaget er ikke godt nok for at de tre siste indikatorene kan brukes optimalt, og det er grunn til å arbeide videre med målepunkter for målområdet. Arbeidstid kan være en nyttig indikator sammen med indikatoren om overtidsbruk. Når det gjelder introduksjonsordningen mangler datagrunnlag for å si noe om utviklingen. Utover uttak av foreldrepermisjon, er det ikke mulig å si om tiltakene har betydning som vil vises gjennom indikatorene.

Indikatorene kan likevel sies å ha virket målrettende på aktiviteten da det er en tydelig sammenheng mellom flere tiltak og indikatorer. Tiltak 31 - utvide fedrekvoten, vil ha direkte innvirkning på menns og kvinners uttak av permisjonsdager, dersom trenden er den samme som ved tidligere utvidelse av fedrekvoten¹¹ (effekten vil ikke bli tydelig før vi får tall for andre halvår 2014).

Tiltak 30 - tredeling av foreldrepermisjonen og tiltak 39 – ammefri kan ses som direkte incentiver for at fedre skal ta ut mer permisjon og at mødre skal komme raskere tilbake i arbeid etter permisjonen.

De øvrige tiltakene er ulike informasjonstiltak og konferanser som skal øke bevisstheten og kunnskapen om muligheter for å dele permisjonen, rettet mot foreldre selv, ansatte i offentlig tjenesteyting og arbeidsgivere. Særlig tiltak som nummer 33, kan ha betydning for likere deling av permisjonen, da tiltaket bidrar til at informasjon treffer alle som oppsøker helsestasjonen, altså alle som får barn i Norge. Dessuten er det et rettighetstiltak, 38, som skal sikre at arbeidstakere ikke skal få svekket lønn- og arbeidsvilkår ved uttak av permisjon. En slik tydeliggjøring av rettigheter kan gjøre det enklere for fedre og mødre å ønske å ta ut permisjon. Når det gjelder

¹⁰ Lyngstad, Jan, Ragni Hege Kitterød og Erik H. Nymoen (2014): *Bosted og samvær 2002, 2004 og 2012. Endringer i ansvar og omsorg for barna når mor og far bor hver for seg*. SSB.

¹¹ Se NOU 2012: 15. Fedres uttak av permisjonsdager har økt ved hver utvidelse av fedrekvote.

indikatorene om overtidsbruk og om antall samværsdager når barnet har fast bosted hos én forelder, så har forskning vist at det er en sammenheng mellom lengden på permisjonsuttak og omsorgsansvar og arbeidstid (NOU 2012:15). Tiltak som har betydning for kvinners og menns uttak av foreldrepermisjon vil derfor også kunne virke inn på overtidsarbeid og samværsfordeling.

5.4 Vurdering av tiltakenes betydning

I bakgrunnen for målområdet vises det til gevinster av å ha likestilte parforhold der menn og kvinner i hovedsak deler likt på husarbeid og omsorgsansvar, som høyere livskvalitet, mindre vold i hjemmet og færre skilsmisser.

Det vises til at fedre som har vært alene hjemme med barna under permisjonen følger dem opp bedre senere, og fedre som har tatt ut fedrekvote bruker mindre tid på jobb også når barna blir eldre. Mors framtidige lønn øker for hver måned far tar ut permisjon. Likevel er det kvinner som tilpasser jobb til familie i størst grad. Småbarnsfedre bruker mer tid på jobb enn småbarnsmødre. Det trekkes fram at det er mødre som tar ut desidert mest foreldrepermisjon, og som arbeider mest deltid. Deltidsarbeid blant kvinner har en svakt nedadgående trend.

Videre beskrives utfordringene med å komme tilbake i arbeid etter permisjon, noe som kan handle om liten systematikk i personalpolitikken eller diskriminering. Til slutt nevnes samvær med barn der foreldrene ikke bor sammen. De fleste foreldre velger fremdeles at barnet skal ha fast bosted hos mor, men det ser ut til å være en økning i antall foreldre som velger delt bosted eller mye samvær.

Samtlige tiltak er spisset mot en likere fordeling av omsorgsansvar og mer balanse mellom arbeid og familie for menn og kvinner. Som med de øvrige målområdene krever større endringer gode, gjennomgripende tiltak, og tid. Både tiltak 31 - utvidelse av fedrekvoten, 30 - tredeling av permisjonen, 38- presisering av foreldres rettigheter og 39 – ammefri vurderer vi som viktige tiltak, selv om det gjenstår å evaluere effekten. Tiltakene 35 og 36 er rettet mot arbeidsgivere og hvordan de bedre kan tilrettelegge for mer balanse mellom arbeid og familie, både for menn og kvinner.

LIKESTILT FORELDRESKAP – GODT EKSEMPEL

Kurset om fedre og likestilt foreldreskap for lærere i introduksjonsprogrammet for nyankomne flyktninger er holdt som foredrag for en lang rekke opplæringsinstitusjoner og voksenopplæringstiltak i løpet av prosjektperioden. I tillegg er det utviklet et dagsseminar om temaet.

Seminaret har blitt tilbudt alle helsesøsterutdanningene i landet. Fem utdanninger har hatt seminar til nå, og det har kommet henvendelser fra flere lærersteder om å holde fagdager innen temaet. Reform har fått forespørsler både fra barneverntjenesten, voksenopplæringen og familievernkontorer om å holde kurs.

Tilbakemeldingene fra lærerstedene for helsesøsterutdanningen er udelt positive, med tydelige beskjeder om at teorier om kjønn og likestilling burde være en større del av pensum. Tilsvarende tilbakemeldinger har kommet fra voksenopplæringen.

Veien videre:

En mulig oppfølging er å inkorporere teorier om kjønn og likestilling i pensum på helsesøsterutdanningen, samt å overføre prosjektet til flere tjenesteområder innen offentlig sektor. Det kan også være aktuelt å utvikle en veileder.

Tiltakene har gjennom konferanser og workshops nådd lokalt næringsliv. Slike tiltak kan resultere i at arbeidsgivere blir mer bevisste på hvordan de bedre kan møte både menn og kvinner i forbindelse med permisjon og småbarnsfase, og reflekterer over holdninger og praksis. Konferansene ble vurdert som vellykkede, og flere slike konferanser kan arrangeres over samme mal slik at det når ut til flere bedrifter og arbeidsgivere. Å ha med partene i arbeidslivet når tema som dette står på dagsorden, mener vi er viktig.

Holdninger og bevissthet om holdninger blant arbeidsgivere kan ha stor effekt på hvordan den enkelte arbeidstaker opplever at de har mulighet til å kombinere arbeid og familie på en god måte. Bedre tilrettelegging på arbeidsplassen kan føre til at det både blir enklere å gå på jobb, og mer lystbetont.

Tiltak 33 har ført til utvikling av kursmateriale og kurs som nå etterspørres av helsesøsterutdanningene. Helsesøstrene på helsestasjonene når ut til alle som skal ha og har fått barn i Norge. Økt kunnskap om hvordan foreldrepermisjon kan deles og hvilke gevinster det kan komme ut av det, vil kunne ha stor betydning for at foreldre gjør mer opplyste valg. Det gjelder både norske foreldre og foreldre som er nye i Norge. Tiltaket bør vurderes videreført. Også tiltak 34 som dreier seg om tydeligere informasjon fra NAV vil kunne bidra til at foreldre lettere klarer å orientere seg i muligheter og regelverk, og dermed gjør mer opplyste valg.

Tiltak 30 la opp til at foreldre kan gjøre mer bevisste valg når det gjelder hvordan de deler permisjonen mellom seg. Tiltak 38 er en tydeliggjøring av rettigheter som er viktig for at både arbeidstakere og arbeidsgivere bedre kan vite hvilke rettigheter som gjelder, og som kan trygge fedre og mødre for diskrimineringssituasjoner i forbindelse med permisjon. Tiltak 39 kan føre til at færre mødre har behov for å arbeide deltid når de går tilbake i jobb, at de går tidligere tilbake til jobb, og at det dermed blir enklere å dele permisjonen likere med far.

Tiltak 32, papparinger, var et forsøk på å bidra til at fedre i permisjon skulle få et nettverk med andre fedre i samme situasjon. Hensikten var også at fedre enklere kunne finne en god form på permisjonsdagene, for dermed å gjøre det mer attraktivt å være hjemme med barn. Tiltaket var imidlertid ingen suksess.

Som beskrevet i bakgrunnen for målområdet, er det en positiv utvikling når det gjelder mer likestilt foreldreskap, som ser ut til å fortsette. Likevel er forskjellene mellom mødre og fedre fremdeles store, og det er behov for fortsatt innsats. Diskriminering i forbindelse med graviditet og uttak av foreldrepermisjon er det enkeltområdet LDO mottar flest henvendelser om.¹² Dette er det behov for oppmerksomhet om. Vi viser for øvrig til Bufdirs høringssvar knyttet til regjeringens forslag for endring av unntak fra mødre- og fedrekvote.

Totalt sett vurderer vi at tiltakene under målområde 3 er godt rettet for å arbeide mot mål om mer likestilt foreldreskap. Lovendringer og tydeliggjøring av rettigheter gjør det enklere og mer

¹² Se LDOs nettsider om temaet: <http://www.ldo.no/no/Tema/Kjonn/Graviditet-og-foreldrepermisjon/>

forutsigbart for både arbeidstaker og arbeidsgiver. Samtidig er god informasjon og bevisstgjøring mulighet for opplyste valg og bedre tilrettelegging. Vi har en klar oppfatning om at det at fedre i økende grad tar mer del i omsorgen for barna fra de er små, også fører til at de har større omsorgsansvar også når foreldrene ikke lenger bor sammen, og at tiltakene derfor også er gode for å bidra til en ytterligere økning i samvær mellom fedre og barn ved samlivsbrudd.

Tiltakene med god erfaring herfra, som tiltak 33, 35 og 36 kan med fordel vurderes videreført eller brukes som mal for utvikling av nye tiltak.

6. Mål 4: Bryt barrierene – jevnere balanse i alle deler av arbeidslivet

6.1 Innledning

Målområdet dreier seg om det kjønnsdelte arbeidslivet og belyser kjente problemstillinger som at kvinner og menn i stor grad arbeider i ulike sektorer, at kvinnelederte yrker er dårligere betalt enn mannsdominerte yrker, og at deltid er utbredt på kvinnearbeidsplasser. Flere mannlige enn kvinnelige ledere er også et tema. Regjeringens mål var

- flere yrker og stillinger med jevnere kjønnsbalanse
- å øke andelen kvinner blant toppledere i offentlig sektor og legge til rette for flere kvinnelige toppledere i privat sektor
- å stimulere flere kvinner med innvandrerbakgrunn til å bli yrkesaktive
- å redusere ufrivillig deltid og at de som ønsker det får arbeide heltid.

Målområdet har 17 tiltak, fordelt på syv departementer, og er dermed det mest omfangsrike området. Sektoransvaret, og at en sektor kan ha utfordringer på flere områder, kommer slik godt til syne. Det er fire indikatorer knyttet til området, hvorav to også er koblet sammen med målområde 1.

6.2 Tiltakene

40. Saman om ein betre kommune:

Regjeringen har inngått en samarbeidsavtale med KS og hovedsammenslutningene på arbeidstakersiden om programmet, som har hovedtemaene heltid/deltid, sykefravær, omdømme, kompetanse og rekruttering. Samarbeidet skal bidra til å utvikle lokalt initierte prosjekter og tiltak i deltakerkommunene. (KMD)

Målsettingene i programmet er å etablere en nærværskultur og redusere sykefravær gjennom å utvikle tiltak, opparbeide kunnskap og sikre erfaringsoverføring i kommunal sektor. I tillegg ønsker man å etablere en heltidskultur og prøve ut tiltak og modeller for å avskaffe ufrivillig deltid og øke gjennomsnittlig stillingsstørrelse. Programmet har også til hensikt å styrke evnen til strategisk kompetanseplanlegging og lage kompetanse- og rekrutteringstiltak tilpasset innbyggernes forventninger og kommunens utfordringer, og å styrke kommunenes omdømme gjennom å utvikle og synliggjøre kommunenes arbeid og lokale prosjekter.

104 kommuner deltar i programmet. De arbeider med lokale prosjekter innenfor temaene sykefravær, heltidskultur, kompetanse/rekruttering og omdømme. Kommunene i programmet har blitt tatt opp etter søknad i to puljer, og mottar tilskudd fra departementet, samt bistand gjennom arbeid i nettverk.

I rapporteringen fra departementet sies det at det for å imøtekomme behovet for tilstrekkelig arbeidskraft til å løse komplekse tjenester til et økende antall innbyggere, er avgjørende å beholde, utvikle og rekruttere kompetanse. For å rekruttere er det av stor betydning å kunne tilby

hele eller store stillinger, og et godt arbeidsmiljø med lavt sykefravær. Disse områdene har også stor betydning for kvaliteten på tjenestene. Kommunene har i dag et høyt sykefravær sammenlignet med statlig eller privat sektor. Utvikling og nye løsninger innenfor disse områdene vil forbedre kommunal sektor.

Oppsummering av resultatene fra 2013 for første pulje, som har jobbet lengst, viser at 12 av 15 kommuner har forbedret nærværprosenten i 2013 sammenlignet med 2012. Blant kommunene i samme pulje som jobber med heltidskultur har fem av seks kommuner hatt en markert forbedring i gjennomsnittlig stillingsstørrelse. Åtte av ni kommuner har en positiv bevegelse med økning i antall heltidsstillinger, av disse har fem en markert økning. Det er foreløpig for tidlig å hente ut resultatene fra arbeidet i kommunene i pulje to. Programmet startet opp i 2011 og varer ut 2015.

41. Offensiv mot ufrivillig deltid og mer heltid:

Et treårig forsøksprogram fra 2011 skal ta for seg endret arbeidsorganisering og forsøk som kan styrke den enkeltes mulighet til å komme over i heltidsarbeid. Erfaringene skal utredes og eksempler på gode løsninger skal spres. (ASD)

Målsettingen for tiltaket er å prøve ut nye arbeidstidsordninger og/eller gi tilbud om opplæring for å få flere over i heltidsstillinger eller økt ønsket stillingsprosent. Det legges opp til at erfaringene med de ulike forsøkene skal spres og gjøres tilgjengelig for flest mulig. Det er gjennomført en del forsøk både i regi av Arbeids- og sosialdepartementet og Kommunal- og moderniseringsdepartementet for å kunne redusere antallet som arbeider ufrivillig deltid og muligheten til å få flere i fulltid.

Over Arbeids- og sosialdepartementets budsjett er det samlet sett brukt 75 millioner kroner på et treårig forsøksprogram med tiltak mot ufrivillig deltid. Endring i arbeidstid, spesielt muligheten for lengre, sammenhengende arbeidstid, har vært et av tiltakene. Andre tiltak har vært å gi tilbud om opplæring/opplæringsstillinger (også tilbud om fagutdanning) slik at de ansatte har mulighet til å kunne jobbe på flere områder, utvikling av modeller for arbeidstidsplanlegging, bevisstgjøre ansatte/tillitsvalgte og ledere for å skape heltidskultur, utvikle vikarpool/bemanningsenhet og legge mer til rette for samarbeid mellom ulike områder for å sikre utlysning av «større» stillinger. Generelt har organisering av arbeidet og ledelsen ved den enkelte enhet/avdeling mye å si. Foreløpig evaluering fra forsøkene viser at antallet med ufrivillig deltid har gått noe ned, en del har fått økt stillingsprosent, men ikke alle har fått heltidsarbeid. Det var heller ikke alle i forsøkene som ønsket fulltid, men bare større stillingsprosent. Midlene til forsøkene avsluttes i 2014. Foreløpige evalueringer viser at mange ønsker å videreføre tiltak som ble satt i gang. Fafo arbeider nå med en rapport om denne innsatsen.

42. Evaluering av fortrinnsretten for deltidsansatte:

Fortrinnsrett gir deltidsansatte rett til utvidet stilling framfor nyansettelse. Regjeringen er opptatt av at fortrinnsretten skal være reell og har satt i gang en evaluering av tvisteløsningsnemndas praksis. (ASD)

Målsettingen med tiltaket er å motvirke ufrivillig deltid. Fortrinnsrett for deltidsansatte ble tatt inn i arbeidsmiljøloven § 14-3 i 2005 (gjeldene fra 1. januar 2006). 10. juni 2013 vedtok Stortinget å legge følgende bestemmelse inn i arbeidsmiljøloven § 14-3 tredje ledd: Før arbeidsgiver fatter beslutning om ansettelse i stilling som arbeidstaker krever fortrinnsrett til, skal spørsmålet så langt det er praktisk mulig drøftes med arbeidstaker, med mindre arbeidstaker selv ikke ønsker det.

Fafo har redegjort for effekten av fortrinnsrettsbestemmelsen¹³. Undersøkelsene viser at det er god kjennskap til fortrinnsrettsbestemmelsen hos både ledere, tillitsvalgte og ansatte. Rapporten viser også at et stort flertall av de tillitsvalgte benytter bestemmelsen i saker om utvidede stillinger. Kjennskapen til å bringe tvister om fortrinnsrett inn for tvisteløsningsnemda er i følge rapporten større blant de tillitsvalgte enn hos lederne. I rapporten uttales det at det er et langt stykke å gå dersom en har en nullvisjon for uønsket deltid, og at fortrinnsrettsbestemmelsen i arbeidsmiljøloven kun er ett av mange tiltak som kan bidra til redusert andel med uønsket deltid. Det sies at ønsker om økt stillingsprosent fra ansatte ville kunne blitt innfridd uten at fortrinnsretten hadde blitt innført. Samlet sett viser dataene likevel at fortrinnsretten blir brukt til å øke ansattes stillingsprosent. Slik sett er det en klar indikasjon på at innføringen av lovbestemmelsen har hatt en positiv effekt.

Tvisteløsningsnemdas praksis i saker om fortrinnsrett for deltidsansatte er redegjort for i Fafo-rapport 2011:31. Denne rapporten er i hovedsak basert på en gjennomgang av vedtaksdokumentene i saker som nemnda har behandlet i perioden 1. januar 2006 til 2. september 2011. I følge rapporten økte antall saker om fortrinnsrett for deltidsansatte fra åtte i 2006 til 55 i 2010. Rapporten slår fast at offentlig helse- og omsorgssektor har vært den dominerende i antall saker og at hovedvekten av sakene omfattet sykepleiere. Det vilkåret som er mest omtvistet er om det foreligger vesentlig ulempe for virksomheten.

43. Drøftingsplikt for bruk av deltid:

Regjeringen vil sende på høring et forslag om plikt for arbeidsgiver til jevnlig å drøfte bruk av deltidsstillinger med de tillitsvalgte. (ASD)

44. Rett til stilling tilsvarende den faktiske arbeidstida:

Regjeringen vil utrede et forslag om rett til høyere stillingsprosent som følge av jevnlig bruk av merarbeid over tid. (ASD)

Tiltak 43 og 44 er rapportert under ett:

Målsettingen med tiltakene er å redusere ufrivillig deltid. Følgende lovendringer ble vedtatt i Stortinget 10.juni 2013:

- Plikt for arbeidsgiver til jevnlig å drøfte bruken av deltidsstillinger med de ansatte. (Arbeidsmiljølov § 14-1 a).

¹³ Andersen, Rolf K., Ketil Bråthen og Leif E. Moland (2013:43): *Fortrinnsretten før deltidsansatte til større stilling*

- Lovfestet rett til økt stillingsprosent for deltidsansatte lik deres faktiske arbeidstid dersom de jevnt har jobbet utover avtalt arbeidstid de siste 12 månedene. (Arbeidsmiljølov § 14-4 a).
- Før arbeidsgiver fatter beslutning om ansettelse i stilling som arbeidstaker krever fortrinnsrett til, skal spørsmålet så langt som praktisk mulig drøftes med arbeidstaker. (Arbeidsmiljølov § 14-3 tredje ledd)

Det foreligger ikke data som kan gi grunnlag for å vurdere om disse lovendringene har bidratt til å redusere ufrivillig deltid eller styrke virksomhetenes arbeid mot ufrivillig deltid.

45. Arbeidsgivers arbeid mot ufrivillig deltid:

Regjeringen vil vurdere hvordan virksomhetenes arbeid mot ufrivillig deltid best kan inngå som et ledd i arbeidsgivers aktivitets- og rapporteringsplikt etter likestillingsloven. (BLD)

Tiltaket ble ikke fulgt opp i forbindelse med revideringen av likestillingslovene (Prop. 88L), men det er gjort endringer i arbeidsmiljøloven, jamfør tiltak 43 og 44. Aktivitets- og redegjørelsesplikten vurderes nå i forbindelse med ny felles likestillings- og ikke-diskrimineringslov.

46. Mindre deltid i sykehussektoren:

Regjeringen vil bidra til å redusere bruken av deltid i sykehus og har satt krav om at andelen deltid skal reduseres med minst 20 prosent innen 2011. Dette vil øke andelen kvinner med heltidsstilling i helseforetakene. (HOD)

Helse- og omsorgsdepartementet rapporterer om at bruken av deltid er redusert med mer enn 20 prosent i samtlige regioner siden 2011. Resultatene fra sykehusene og de regionale helseforetakenes systematiske arbeid gjennom de siste årene har hatt effekt på flere områder. Mange av medarbeiderne i sykehusene har fått hele stillinger og mange har fått økt stillingsprosent. Det er en økt bevissthet om denne utfordringen i hele organisasjonen, det arbeides systematisk for fortsatt å redusere bruk av deltid, og det ses en endring i retning av større vekt på å skape en heltidskultur, økt kunnskap om bruk av deltid og økt samarbeid mellom arbeidsgiver og ansattorganisasjonene knyttet til spørsmål om bruk av deltid. Krav om prosentvis reduksjon er ikke videreført. Departementet sier i rapporteringen at flest mulig ansatte i hele stillinger øker kvaliteten på pasientbehandlingen, gir økt kontinuitet, og bidrar til bedre pasientsikkerhet.

47. Kjønnsbalanse i styrene i private aksjeselskap (AS):

Regjeringen vil utrede eventuell regulering av kjønnsbalansen i styrene i store aksjeselskaper med private eiere. BLD leder arbeidet i samarbeid med JD, NHD og FIN. (BLD)

Sittende regjering har ikke fulgt opp tiltaket. Kjønnnsbalanse i styrene i store AS med private eiere skal ikke lovreguleres. Institutt for samfunnsforskning er i ferd med å avslutte et forskningsprosjekt om effektene av kjønnnsbalanse i styrever.

48. Flere kvinnelige styreledere i statseide selskaper:

Departementet vil gjennom arbeidet i valgkomiteer og forberedelse av valg til styrene i heleide selskaper, arbeide for å øke andelen kvinnelige styreledere i statlige selskaper. (NFD)

Målet med tiltaket er å øke antallet kvinnelige styreledere i statseide selskaper. Nærings- og fiskeridepartementet (NFD) forvalter statens eierskap i 28 selskaper. Når det gjelder andelen kvinnelige styreledere i disse selskapene var den 39 prosent per 31. mars 2014, mot 23 prosent per 31. mars 2013. Andelen kvinnelige eiervalgte styremedlemmer har i samme periode gått ned marginalt fra 47 prosent til 46 prosent. I disse selskapene er det i dag om lag 170 aksjonærvalgte styremedlemmer. Årlig er om lag halvparten av styremedlemmene på valg, og det er vanlig at det årlig gjøres 20-30 utskiftninger. Totalt vurderes flere hundre kandidater i forbindelse med de årlige styrevalgene. I Statens eierberetning 2013 rapporteres det på 55 selskaper og i denne fremgår det at kvinneandelen per 31. mars 2014 blant eieroppnevnte styremedlemmer er 46 prosent. Kvinneandelen blant styreledere er 36 prosent, mot 28 prosent året før.

NFD har en koordinerende rolle overfor de andre eierdepartementene og bistår med å utvikle rutiner for styrevalgprosessen og samordner beslutningsprosessene for regjeringen.

Departementet vurderer at systematisk arbeid i løpet av året har bidratt til å øke andelen kvinnelige styreledere til 38 prosent, noe som departementet er fornøyd med. I følge NFDs rapportering kan det være mer utfordrende å finne kvinner til styrelederverv enn til styreverv, da det fremdeles er færre kvinner med tung operativ ledererfaring og tilstrekkelig styreverv til å ta på seg ledervervet i de større statlige selskapene. NFD mener at dette vil bedre seg på sikt.

49. Flere kvinnelige toppledere i statseide selskaper:

Regjeringen forventer at selskaper med statlig eierandel utarbeider en strategi for hvordan den beste kompetansen i selskapet benyttes. Regjeringen forventer en positiv utvikling, og temaet vil bli tatt opp i eierdialog med selskapene. (NFD)

Målsettingen er å øke antallet kvinnelige toppledere i statseide selskaper. Rekruttering av kvinner til lederstillinger i selskapene er en oppgave for selskapenes styre og administrasjon. Dette følger av aksjelovgivningens rolledeling mellom styre og eier. Det er en sentral lederoppgave at likestilling og mangfold er solid forankret i selskapenes personalpolitikk. NFD har regelmessig kontakt med selskapene de forvalter i forbindelse med fremleggelsen av kvartalsregnskapene og et årlig møte om samfunnsansvar. I dialogen med selskapene har departementet tatt opp om de har etablert strategier og tiltak for å fremme mangfold og likestilling i virksomheten, herunder om de har strategier for å få flere kvinnelige ledere og toppledere.

Det fremgår av Statens eierberetning 2013 at gjennomsnittlig kvinneandel i toppledelsen i selskaper som omtales i beretningen var 29 prosent ved utgangen av 2013, det samme som året

før. Kvinneandelen blant administrerende direktører var 11 prosent (6 av 55), opp fra 9 prosent fra året før. Kvinneandelen blant administrerende direktører i selskaper der statens eierskap forvaltes av NFD er svært lav, 3 av 28. Departementet regner med at dette vil bedre seg på sikt.

Gjennom St. Meld. 27 (2013-2014) *Et mangfoldig og verdiskapende eierskap*, kommuniserer Regjeringen forventninger om at selskapene ivaretar mangfold og likestilling. Det er fortsatt få kvinner i ledende posisjoner i norske selskaper, samtidig som andelen kvinner som tar høyere utdanning i Norge utgjør mer enn halvparten. For selskapene vil det være viktig å legge strategier for hvordan den beste kompetanse kan benyttes i selskapene, inklusive hvordan det kan legges til rette for å få flere kvinnelige toppledere.

50. Integrering av likestillingsperspektivet:

Regjeringen gir midler til at de regionale sentrene for likestilling og mangfold¹⁴ skal utvikle og gjennomføre et opplæringsprogram for ledere i offentlig og privat sektor. Opplæringsprogrammet viser hvordan virksomheter kan gå fram for å integrere likestillingsperspektiv som arbeidsgiver, tjenesteutøver, produsent, i utviklingsarbeid og som beslutningstaker. (BLD)

Målsettingen med tiltaket har vært å øke kunnskap om likestilling i offentlige og private virksomheter. Prosjektet har blitt driftet av de tre likestillingssentrene; Likestillingssenteret, KUN – senter for kunnskap og likestilling og Senter for likestilling.

De tre sentrene utviklet i 2010/2011 et kurs i likestilling for ledere. Kurset viser hvordan virksomheter kan gå fram for å integrere likestillingsperspektiv som offentlig myndighet og som arbeidsgiver, og har svart på spørsmål om på hvilke måter økt likestilling også skaper økt kvalitet og effektivitet, og hvordan man går fram for å bli en likestilt virksomhet i praksis. Sentrene har utført et bredt pådriverarbeid ovenfor ledere i kommuner og fylkeskommuner over hele landet. De har utviklet lederskolering, innledet på en rekke relevante konferanser, og vært synlige pådrivere i media. De regionale sentrene har gjennom dette arbeidet fått mange nye oppdrag for kommuner og fylkeskommuner. Oppdragene har omfattet å utarbeide statistikk og gjennomføre samfunnsanalyser, kvalitetssikre innholdet på store konferanser, lede prosesser med å forbedre tjenester, og å holde nettverkssamlinger om likestilling. Resultatene har vært synlige i kommuners samfunnsplan og fysiske tilgjengelighet så vel som i deres rekrutteringspraksis. Se også boks under 6.4.

51. Dialog med partene i arbeidslivet:

Ta initiativ til å drøfte effektive tiltak når det gjelder å rekruttere og holde på ansatte av det underrepresenterte kjønn, og for kjønnsbalanse i ledelse. (BLD)

Tiltaket har ikke blitt fulgt opp.

¹⁴ Regionale sentre for likestilling og mangfold har vært et prosjekt der KUN – senter for kunnskap og likestilling, Likestillingssenteret og senter for likestilling har fått midler over statsbudsjettet utover grunnbevilgningen for å drive regionalt likestillings- og mangfoldsarbeid. Regionalt har også Fylkesmenn bidratt med midler inn i prosjektet. Prosjektet startet i 2008.

52. Rekruttering av menn til omsorgsykker:

Som oppfølging av rapporten *Nordiske mænd til omsorgsarbejde* fra 2011 vil det i 2012 bli arrangert to nordiske seminar for forskere og representanter fra arbeidslivsorganisasjonene. Målet er å komme frem til forslag til politiske initiativer som kan bidra til flere menn i omsorgsykker i de nordiske landene. (BLD)

Målsettingen var å drøfte forslag til politiske virkemidler for å rekruttere flere menn til omsorgsykker.

Under det norske formannskapet for Nordisk ministerråd ble seminaret *Hvordan utdanne, rekruttere og beholde menn i omsorgsykker* arrangert. Seminaret var en oppfølging av arbeidet som ble initiert av det danske formannskapet og som resulterte i rapporten *Nordisk mænd til omsorgsarbejde*. Deltagere og bidragsytere har vært akademika, partene i arbeidslivet og beslutningstagere i kommuner i de nordiske landene. På seminaret ble det presentert flere forskningsresultater og erfaringer fra flere konkrete prosjekter. Det ble utarbeidet en rapport med samme tittel som seminaret. Rapporten kan lastes ned på BLDs hjemmeside. Deltagerne i Møteplass for likestilling i arbeidslivet var invitert til seminaret, og i følge midtveirapporten skulle resultater og rapport skal følges opp blant organisasjonene.

53. Rekruttering av kvinner til Forsvaret:

Det er satt i gang forskningsprosjekter som bidrar til at Forsvaret rekrutterer og beholder flere kvinner, og som i tillegg setter søkelys på hele mangfoldsdimensjonen. (FD)

Målsettingen er å støtte opp under rekruttering av kvinner, avdekke faktorer som er til hinder for dette, samt å øke kunnskapen om sammenhengene mellom rekrutterings- og sosialiseringprosessene i Forsvaret, og muligheten for økt mangfold i organisasjonen.

Forskningsprogrammet er opprettet som en oppfølging av Stortingsmelding nr. 36 (2006-2007) *Økt rekruttering av kvinner i Forsvaret*. Dette programmet er også i samsvar med Stortingsproposisjon nr. 48 (2008-2009) *Et Forsvar til vern om Norges sikkerhet, interesser og verdier* som vektlegger forskning og utvikling på personell- og kompetansefeltet. Forsvarsdepartementet har videreført påbegynt forskning på HR-området, herunder innen likestilling og kvinnerekkruttering. Forskningsprogrammet inngår i en FoU-strategi etablert i 2013.

Programmet har blant annet hatt fokus på rekruttering, motivasjon for tjeneste, maskuliniteter, sosialisering, militær kjernekompetanse og organisasjonskultur. Forskningen har bidratt til en bedre innsikt i Forsvarets rekrutteringsprosesser, kultur og holdninger, samt hva som skaper motivasjon for tjeneste. Dette har gitt grunnlag for bedre personellpolitikk for å sikre et mangfold og en høyere andel kvinner. Forsvaret er godt i gang med å tilegne seg og anvende den forskningen som er gjort. Forskningsprogrammet er en konsekvens av regjeringens målsetting om å øke kvinneandelen og mangfoldet i Forsvaret, og vil videreføres i flere år fremover.

54. Kartlegging av det kjønnsdelte arbeidslivet:

Regjeringen vil finansiere en kartleggingsanalyse av det kjønnsdelte arbeidsmarkedet. Analysen skal kartlegge fordelingen av kvinner og menn på yrker, stillingsnivå, næring, arbeidstid og sektor. (BLD)

Målsettingen med tiltaket var å få en systematisk gjennomgang av utviklingen i kjønnssegregering i det norske arbeidsmarkedet hovedsakelig over perioden 1990-2010. Det er benyttet data fra den norske arbeidskraftundersøkelsen (AKU 1990-2010) og Levekårsundersøkelsene. Rapporten er brukt som underlag både for Likestillingsutvalgets utredning NOU 2012: 15 *Politikk for likestilling* og for St. meld. 44 (2012-2013) *Likestilling kommer ikke av seg selv*.

55. Knutepunktsfunksjon for mentorordninger:

BLD vil vurdere en knutepunktsfunksjon for mentorordninger i arbeidslivet. Dette vil være et pilotprosjekt som vil fokusere på likestilling i arbeidslivet. (BLD)

Målsettingen med tiltaket er å bedre likestillingen og mulighetene i arbeidslivet for kvinner og menn, personer med nedsatt funksjonsevne og personer med etnisk minoritetsbakgrunn, samt å bidra til at ubenyttet kompetanse blir koblet med næringslivets behov for kompetanse. Prosjektet har vært gjennomført av Likestillingssenteret.

Senteret samordner kompetanse og erfaringer om mentoring, utvikler mentoring som metode og påvirker aktører som vil kunne være aktuelle for å iverksette mentorordninger for personer som står utenfor eller har svak tilknytning til arbeidslivet. Gjennom prosjektet har Likestillingssenteret vært pådriverne for at næringslivet vil ta i bruk mentoring som metode når de skal rekruttere eller ser behov for å beholde eller bedre utnytte den kompetansen som de allerede har i bedriften. Senteret har opprettet siden www.via-mentoring.org. Nettsiden gir veiledning og informasjon til hele landet, mens pådriverarbeidet foregår regionalt. Prosjektet er et Interregprosjekt mellom Sverige og Norge. Likestillingssenteret har utarbeidet fem ulike opplæringsmoduler for mentor og adept for å sikre kvaliteten i mentorprogrammene. I følge sluttrapporten¹⁵ for prosjektet vil arbeidet med mentoring fortsette. Blant annet har Nordisk institutt for kunnskap om kjønn bevilget midler til Likestillingssenteret, Minerva (i Dalarna i Sverige) og Kvinno i Danmark for å starte et Skandinavisk nettverk for mentoring.

56. Likestilling i reindriften:

For å styrke kvinners deltakelse i reindriften, har partene i reindriftsforhandlingene utarbeidet rapporten *Likestilling i reindriften*. Rapporten har vært på høring våren 2011, og vil bli fulgt opp i forbindelse med reindriftsforhandlingene. (LMD)

Målsettingen med tiltaket har vært å styrke kvinners deltakelse i reindriften. Etter at rapporten *Likestilling i reindriften* var på høring våren 2011, har den blitt fulgt opp i forbindelse med

¹⁵ Se: <http://www.likestillingssenteret.no/Publikasjoner.aspx>

reindriftsforhandlingene. I forhandlingene om Reindriftsavtalen i 2014 ble særlige ordninger for kvinner i reindriften redusert. Begge parter er enige om at dette ikke er en avvikling av de kvinnevernede tiltakene. Norske reindriftsamers landsforbund (NRL) har utarbeidet en strategi for likestilling i reindriften med konkrete oppfølgingspunkt. Det er gitt tydelige signaler fra departementet om at NRL må arbeide aktivt og målrettet med strategien, og at NRL foretar en prioritering av de ulike tiltakene. Særlig er det vist til viktigheten av at NRL legger til rette for økt kvinneandel i egen organisasjon. Dette gjelder både i NRLs styre og i lokallagene.

6.3 Indikatorene

Ulike yrker, inkludert lederstillinger, etter kjønn og innvandrerbakgrunn

Indikatoren er omtalt under målområde 1. Se side 19.

Kjønnsfordeling blant ansatte i offentlig og privat sektor

Indikatoren er omtalt under målområde 1. Se side 20.

Utbredelse av deltid i kvinnedominerte og mannsdominerte yrker

Tall fra 2013 viser at det fremdeles er langt mer vanlig at kvinner arbeider deltid enn at menn gjør det. Om lag 60 prosent kvinner arbeider heltid, mens over 85 prosent menn gjør det. Også i kvinnedominerte yrker arbeider kvinner mer deltid enn det menn i de samme yrkene gjør, men det er større innslag av menn som arbeider deltid i kvinnedominerte yrker enn det er i mannsdominerte yrker. En interessant tendens som kommer fram i indikatorrapporten når det gjelder helse- og sosialtjenester er at mens andelen kvinner som arbeider heltid har økt marginalt fra 2010 til 2013, har andelen menn i heltidsstilling gått noe ned i samme periode.

Yrkesdeltakelse fordelt på kjønn og innvandrerbakgrunn

Sysselsettingsgraden har holdt seg relativt stabil de siste årene. For befolkningen som helhet i 2013 var andelen sysselsatte menn i overkant av 71 prosent, og kvinner nesten 66 prosent (15-74 år). Blant innvandrere fra EU/EFTA, Nord-Amerika, Australia og New Zealand (landgruppe 116) var andelen sysselsatte menn om lag 76 prosent og kvinner om lag 68 prosent. For innvandrerbefolkningen fra Asia, Tyrkia, Afrika, Latin-Amerika, Europa utenom EU/EFTA og Oseania utenom Australia (landgruppe 2) omtrent 58 prosent for menn og 50 prosent for kvinner. Det er tilnærmet ingen endring fra 2010 til 2013.

6.3.1 Vurdering av indikatorer for å målrette tiltak

Indikatorene er gode for å følge med på om det skjer endringer innenfor målområdet. Indikatorene viser imidlertid at det er lite endring de siste årene, og at det dermed er behov for innsats videre dersom vi skal komme nærmere mål om bedre kjønnsbalanse, mindre deltid og sterkere arbeidslivstilknytning for deler av innvandrerbefolkningen. En større nyansering innenfor de ulike yrkesgruppene under indikatoren om fordeling på ulike yrker, hadde vært nyttig.

¹⁶ SSBs definisjon.

Tiltakene retter seg i stor grad mot det som karakteriseres som ufrivillig deltid, flere kvinner i ledelse og styrer, og mot det kjønnsdelte arbeidsliv. Slik ser indikatorene ut til å ha virket målrettende for tiltakene. Indikatorene vil kunne vise om tiltakene har effekt, eller om det er behov for økt eller annen type innsats. De manglende endringene så langt, viser at det er fortsatt behov for betydelig innsats både når det gjelder kjønnsubalanse, kvinner i ledelse og deltidsproblematikk. En styrket sektorvis innsats bør vurderes når det gjelder det kjønnsdelte arbeidsmarkedet. Under målområdet er det kun Forsvaret som har en omfattende innsats for å redusere kjønnsubalansen i sektoren.

6.4 Vurdering av tiltakenes betydning

Under dette målområdet beskrives det kjønnsdelte arbeidslivet, både når det gjelder yrker og sektor. I offentlig sektor dominerer kvinner, mens det er motsatt i privat sektor. Om lag en av fem er ansatt på en arbeidsplass der begge kjønn er representert med mer enn 40 prosent. Yrkesdeltakelsen er generelt høy i Norge, men kvinner var og er i mindre grad sysselsatte enn menn. Det siste gjelder både norskfødte og innvandrere. To av tre ledere var menn i 2011, og kun 16 prosent kvinner var administrerende direktører.

Det trekkes fram at det kjønnsdelte arbeidsmarkedet ikke må ses som noe statisk, da det har skjedd endringer i løpet av få år innenfor flere yrker og sektorer. Politiet, Forsvaret, academia og helse- og omsorgssektoren nevnes eksplisitt som sektorer der det skjer endringer og/eller er behov for endringer.

Når det gjelder styrer i allmennaksjeselskaper, har det skjedd store endringer etter at det i 2003 ble lovfestet krav om at både kvinner og menn skal være representert med minst 40 prosent i styrene. Når det gjelder styrelederverv er det langt igjen til kjønnsbalanse. 93 prosent var menn i 2010. I private AS er kun 17 prosent av styremedlemmene kvinner.

Likestilling i familien trekkes fram som en viktig faktor for jevnere kjønnsbalanse i de ulike delene av arbeidslivet.

Deltidsarbeid er særlig et kvinneproblem. Indikatoren om dette viser at det ikke er endringer i andelen kvinner og menn som arbeider deltid totalt sett på tre år. Utfordringen er først og fremst andelen som ønsker større stillingsprosent. Dette regnes som en form for arbeidsledighet.

Det er få tiltak rettet mot endringer i det kjønnsdelte arbeidsmarkedet. Av sektortiltak er det tre, der særlig tiltak 53 ser ut til å være vellykket, og innrettet slik at forskningsbasert kunnskap danner grunnlaget for innsatsen for endring i Forsvaret. Forskningen har gitt kunnskap som har bidratt til bedre personellpolitikk og sikring av mangfold. Tiltaket ser ut til å være et godt eksempel på arbeid for bedre kjønnsbalanse innenfor en sektor, som kanskje kan være til inspirasjon for andre sektorer.

Tiltak 56 – likestilling i reindriften retter seg mot en liten del av Landbruks- og matdepartementets sektorområde, der kjønnsbalansen er stor. BLD er ansvarlig for tiltak 52 – rekruttering av menn til omsorgsykker. Et slikt tiltak kunne med fordel ha ligget hos Helse- og omsorgsdepartementet. Tiltaket er i samarbeid med partene i arbeidslivet, noe som er et godt utgangspunkt for arbeidslivsrettede tiltak. Det er uvisst for oss om og i hvilken grad resultatene fra dette tiltaket har blitt fulgt opp videre.

Med de godt kjente utfordringene knyttet til det kjønnsdelte arbeidslivet, og det tydelige sektoransvarsprinsippet vi har når det gjelder arbeidet med likestilling i Norge, kunne vi ha forventet flere sektorvise tiltak. Under målområde 2 er det noen tiltak som retter seg mot rekruttering av menn til barnehager og barnevernutdanningen. Dersom det skal skje en betydelig utjevning i kjønnsbalanse på arbeidsmarkedet, er det også viktig med målrettet likestillingsarbeid i barnehage og skole, da grunnlaget for yrkesvalg legges lenge før man går ut i arbeidslivet. Også tiltak knyttet til balansen mellom arbeidsliv og familieliv kan ha betydning for yrkesvalg.

Tiltak 55 - knutepunktfunksjon for mentorordninger har hatt som mål å bedre likestillingen og mulighetene i arbeidslivet og få koblet ubenyttet kompetanse til næringslivets behov. Dette kan

INTEGRERING AV LIKESTILLINGSPERSPEKTIVET – GODT EKSEMPEL

Suksesskriterier for å integrere likestillingsperspektivet i regionale offentlige virksomheter:

Langsiktighet og kontinuitet

Det tar tid å bygge en relasjon til de ulike regionale virksomhetene, og bidra til praktisk endring. Å skape engasjement for likestilling krever et jevnt informasjonsarbeid både i media, på regionale møteplasser og i de enkelte virksomhetene.

Et klart mandat

Det er avgjørende å ha legitimitet gjennom et statlig oppdrag for å få innpass og bli lyttet til på ledernivå.

En regional struktur

Et regionalt informasjons- og pådriverarbeid blir presist og engasjerende når det utføres av aktører som kjenner regionens strukturer og utfordringer.

Veien videre:

Tiltak 50 kan følges opp videre ved å konsentrere ressurser om engasjerte virksomheter som har vært involvert i prosjektet, og sikre resultater av deres satsing på praktisk likestillingsarbeid.

være en god metode for å inkludere flere som står utenfor arbeidsmarkedet inn og dermed få utnyttet kompetanse og ressurser bedre.

Når det gjelder innsatser mot ufrivillig deltid, er det flere tiltak; 40 til 46. Særlig er det viktig at rapportene og erfaringene knyttet til tiltakene 40 – *Saman om ein betre kommune*, og 41 – offensiv mot ufrivillig deltid og mer heltid, følges opp videre etter at programperiodene er over, da det ser ut til at dette er programmer som har gode resultater. Programmet *Saman om ein betre kommune* favner mange kommuner. Denne typen programmer, der det er satt av en større pott midler, som går over flere år, og som er forankret i et trepartssamarbeid, trekkes frem av flere som en måte å jobbe på som gir resultater. Det ser imidlertid ikke ut til at programmene har et uttalt likestillingsperspektiv. Deltid er i stor grad en utfordring knyttet til kvinner, og tiltak mot deltid vil dermed i stor grad kunne gagne kvinner. Det er likevel nyttig å inkludere et likestillingsperspektiv eksplisitt i slike programmer for å sikre at man oppnår resultater som fungerer for virksomheten, for den enkelte og på sikt. Vi anbefaler at kjønne analyses alltid inngår i denne typen tiltak slik at det sikres best mulig resultater.

Evalueringen av innføring av fortrinnsretten (tiltak 42) viser at denne retten ser ut til å ha hatt positiv effekt. Tiltak 43 og 44 – endringene i arbeidsmiljøloven, er det foreløpig ikke gjort evalueringer av. Vi anbefaler at virksomheters arbeid med ufrivillig deltid vurderes tatt inn i aktivitets- og redegjørelsesplikten i forbindelse med revideringen av likestillings- og diskrimineringslovverket. Det oppsatte målet under tiltak 46, med en reduksjon av andelen deltid i sykehussektoren med 20 prosent er nådd, og det kommer fram at det fremdeles skal arbeides systematisk med reduksjon av deltid i sektoren.

Deltid avhenger av mer enn tilgang til full stillingsprosent. Andre strukturelle forhold ligger også til grunn, som mulighet til å balansere mellom familie- og arbeidsliv og tilrettelegging på arbeidsplassen. Slik må målområdet ses i sammenheng med målområde 3 – Sjanse til balanse, og tiltakene der.

Det er også tiltak knyttet til kjønnsbalanse i styrer og blant styreledere og i toppledelsen i statseide selskaper. Det har skjedd positive endringer når det gjelder styreledere i statseide selskaper, mens det ikke har skjedd tilsvarende endring når det gjelder kvinnelige toppledere i statseide selskaper. NFD forventer at situasjonen vil bedre seg over tid.

Tiltak 50 – integrering av likestillingsperspektivet (se eksempelboks) har vært et viktig og vellykket tiltak for å øke bevisstheten om nytten av godt likestillingsarbeid regionalt. Likestillingsarbeid i kommuner, fylkeskommuner og hos fylkesmenn er bare unntaksvis et prioritert arbeidsområde. Det er lav bevissthet om hvor viktig likestillingen er for å skape gode og lønnsomme samfunn, og en mangler praktisk erfaring. Regionale sentre for likestilling og mangfold har vært med på å vekke engasjement og øke kompetanse i mange kommuner og fylkeskommuner. Tiltaket bør følges opp videre ved å konsentrere ressurser om disse engasjerte virksomhetene, og sikre resultater av deres satsing på praktisk likestillingsarbeid.

Tiltakene under dette målområdet er gjennomgående målrettet mot beskrivelsene av problemstillingene beskrevet i bakgrunnen for målområdet. Sammenlignet med de store utfordringene vi har med det kjønnsdelte arbeidsmarkedet er tiltakene likevel relativt begrenset. Utfordringene er de samme som ved handlingsplanperiodens start, og det er behov for fortsatt innsats på alle områder som er beskrevet.

7. Mål 5: Økonomisk makt – likere fordeling av økonomiske ressurser og makt

7.1 Innledning

Målområde fem tar for seg fordelingen av økonomiske ressurser mellom kvinner og menn.

Kvinner har lavere inntekt enn menn. Det skyldes blant annet at kvinner har kortere arbeidstid, er noe mindre yrkesaktive enn menn, og at kvinner i gjennomsnitt har lavere timelønn. De fleste minstepensjonister er kvinner, dessuten dominerer menn når det gjelder eierskap og forvaltning av store kapitalverdier. Dette har konsekvenser for økonomisk selvstendighet og makt.

Regjeringens mål var:

- å arbeide for at de kjønnsbaserte lønnsforskjellene mellom menn og kvinner reduseres
- å styrke kvinner og menns kunnskap om konsekvenser for egen økonomiske situasjon, og pensjonsrettigheter ved yrkesdeltakelse, arbeidstid og eierskap.

Det er knyttet seks tiltak og åtte indikatorer til målområdet.

7.2 Tiltakene

57. Åpenhet om lønn:

Regjeringen vil legge fram forslag om at det skal utarbeides lønnsstatistikk fordelt på kjønn og stillingsgrupper på virksomhetsnivå. (BLD)

Tiltaket er en oppfølging av likelønnsmeldingen. Formålet med tiltaket var å utvikle et verktøy som skal sikre bedre håndheving av likelønnsbestemmelsen i likestillingsloven. Behovet for kjønnsdelt lønnsstatistikk på virksomhetsnivå er omtalt i Prop. 88L. Tiltaket har ikke blitt fulgt opp videre.

58. Opplysningsplikt om lønn:

Regjeringen vil legge fram forslag om å pålegge arbeidsgivere en plikt til å opplyse om lønn ved mistanke om lønnsdiskriminering. (BLD)

Tiltaket er en oppfølging av likelønnsmeldingen. Hensikten var å skape større åpenhet om lønn på arbeidsplassen og bidra til bedre håndheving av likelønnsbestemmelsen i likestillingsloven. Arbeidsgivers opplysningsplikt om lønn er tatt inn som egen bestemmelse i de fire diskrimineringslovene, jamfør Prop. 88L (2012-2013), kapittel 18. Bestemmelsen om opplysningsplikt om lønn trådte i kraft fra 1. januar 2014. Bestemmelsen slår fast at: *En arbeidstaker som har mistanke om diskriminering ved lønnsfastsettelsen, kan kreve at arbeidsgiver skriftlig opplyser om lønnsnivå og kriteriene for fastsettelsen av lønn for den eller de vedkommende sammenlikner seg med.* Bestemmelsen håndheves av Likestillings- og diskrimineringsombudet.

59. Evaluering av handlingsplan:

Evalueringen av regjeringens handlingsplan *Meir entreprenørskap blant kvinner* ble ferdigstilt i juni 2011. Med utgangspunkt i rapporten, vil regjeringen vurdere endringer i tiltakene for å nå målet om 40 prosent kvinner blant nye etablerere innen 2013. (NHD)

Handlingsplanen for mer entreprenørskap blant kvinner virket fra 2008 - 2013. Planen ble midtveisevaluert av NIFU for å vurdere mål, virkemiddelvalg og innretting av arbeidet, og for å få innspill til videre arbeid med å fremme økt entreprenørskap blant kvinner. Midtveisevalueringen avdekket at handlingsplanen har hatt en viktig rolle for å styrke arbeidet med likestilling i næringslivet – med særlig vekt på kvinners roller som entreprenører og ledere – og planen har i hovedsak blitt fulgt opp på en god måte. Til tross for handlingsplanen har man ikke sett vesentlige endringer i andelen kvinnelige entreprenører fra 2008 frem til 2011. Prosentandelen har ligget stabilt på rundt 30 prosent de siste 10 årene. Målet om å heve den samlede andelen av kvinner blant entreprenører til 40 prosent innen 2013 var i følge evalueringen lite realistisk. I rapporten ble det påpekt at dette er en type mål som er mer rimelig å ha som en visjon. Videre ble det framhevet at det var grunn til å ha begrensede forventninger til hvilken betydning en del av tiltakene hadde for måloppnåelsen. Det at det årlig registreres rundt 50 000 nye selskap i Norge, samtidig som det offentlige virkemiddelapparatet kun er i inngrep med en begrenset andel av disse, gir i følge rapporten liten grunn til å forvente at tiltak gjennom virkemiddelaktørene skal ha noen vesentlig betydning for den samlede andelen av kvinnelige entreprenører.

60. Analyse av lønnsforskjeller:

Regjeringen vil gjennomføre regelmessige analyser av hvilke faktorer som har betydning for lønnsforskjellene mellom kvinner og menn. (BLD)

Målet var å fremskaffe oppdaterte analyser av sammenhenger og utvikling med hensyn til lønnsforskjeller mellom kvinner og menn. Tiltaket skulle også utarbeide forslag til indikatorer for måling av lønnsforskjellene. Prosjektet ble tildelt Institutt for samfunnsforskning (ISF). De arrangerte i 2013 Nordisk konferanse i Oslo med presentasjon av resultater. ISF har utarbeidet rapporten

*Lønnsforskjeller mellom kvinner og menn. Hva har skjedd på 2000-tallet?*¹⁷. Det tekniske beregningsutvalget for inntektsoppgjørene (TBU) sin årlige juni-rapport (2014) har et vedlegg fra ISF hvor rapporten nevnt over er oppdatert med 2012-tall og egen kategori for fagutdanning. TBU-rapporten omtaler hvert år lønnsforskjeller mellom kvinner og menn (lønnsutviklingen for kvinner og menn). Bufdirs rapport om indikatorene i handlingsplanen nevnes også av BLD i rapporteringen på dette tiltaket. Bufdir skal også utvikle indikatorer for likestilling.

61. Regelmessig informasjon og statistikk:

Regjeringen vil fremskaffe regelmessig informasjon og statistikk over fordelingen av økonomiske ressurser mellom kvinner og menn. (BLD)

¹⁷ Erling Barth, Ines Hardoy, Pål Schøne og Kjersti Misje Østbakken, ISF-rapport 2013:7.

Målsettingen er å få økt kunnskap om fordelingen av økonomisk makt mellom kvinner og menn.

Buudir fikk i 2014 oppdraget med å følge opp tiltaket. I rapporteringen fra BLD oppgis det at tiltaket er gjennomført. Dette stemmer ikke. I forbindelse med Bufdirs utarbeidelse av *Indikatorrapport – Likestilling 2014* kom det fram mangler ved eksisterende statistikkgrunnlag når det gjelder indikatorer over fordelingen av økonomiske ressurser mellom kvinner og menn. Bufdir har under utarbeidelsen av indikatorrapporten hatt løpende kontakt med Statistisk Sentralbyrå. Det har blitt drøftet med SSB hvordan det kan sikres regelmessig oppdatering av statistikkgrunnlaget. Basert på dialogen med SSB jobber Bufdir med å utarbeide løsningsalternativer.

62. Undersøkelse av forvaltningen av husholdningenes økonomi:

Statens institutt for forbruksforskning (SIFO) vil på oppdrag fra BLD kartlegge kvinners og menns rolle i forvaltningen av familiens økonomi. (BLD)

Målsettingen var å få økt kunnskap om hvordan menn og kvinner som lever i ekteskap/ekteskapsliknende forhold deler ansvaret for økonomien. SIFO har utarbeidet en første rapport som ligger på deres nettsider. Den inneholder en gjennomgang av den kunnskapen og de forholdsvis sparsomme dataene som finnes på feltet i dag. Sluttrapporten for kartleggingen er ikke ferdigstilt ennå.

7.3 Indikatorene

Ulike typer inntekt og overføringer etter kjønn og innvandrerbakgrunn

Statistikken viser at arbeidsinntekt er hovedinntektskilde for 52 prosent kvinner og 63 prosent av menn. 32 prosent kvinner mottar pensjon som hovedinntektskilde, mot 25 prosent av menn. Mye av inntektsstatistikken er ikke fordelt på kjønn fordi den ikke er så godt egnet til slike sammenligninger. Formue kan være fordelt mellom ektepar ut fra hvem som fører opp hva i sin selvangivelse, barnetrygd og kontantstøtte gis til husholdningen, men føres på kvinnen, sosialhjelp gis også ut fra antall medlemmer i husholdningen og forsørgerbyrde, men føres på en person. Tabellen i indikatorrapporten viser viktigste inntektskilde fordelt på kjønn i 2013. Det finnes ikke tilsvarende etter innvandrerbakgrunn.

Kvinner månedslønn (heltidsekvivalenter) som andel av menns månedslønn for heltids- og deltidsansatte, for alle næringer og sektorer

Oversikt over næring viser at når det gjelder næringer totalt, tjener kvinner 85,6 prosent av det menn gjør. Det er en svak reduksjon i forskjeller fra 2010 (85 prosent). Det er i finans- og forsikringsbransjen forskjellene er størst (kvinner har 70,6 prosent av menns lønn). Også i en kvinneorientert bransje som helse og sosial, tjener kvinner i gjennomsnitt 86,7 prosent av menn. Når det gjelder sektor, er forskjellene størst i helseforetak, tett fulgt av privat sektor. Kommunal, fylkeskommunal og statlig sektor har minst lønnsforskjeller.

Kvinneres månedslønn (heltidsekvivalenter) som andel av menns månedslønn for heltids- og deltidsansatte, fordelt etter utdanning, yrker og alder

Lønnsforskjellene er minst mellom menn og kvinner med grunnskoleutdanning og høyest mellom menn og kvinner med høyere utdanning. Endringene fra 2010 til 2013 er små. Lønnsforskjellene mellom kvinner og menn er størst innenfor lederyrker og høyskoleyrker. Forskjellene er minst innenfor yrker uten krav til utdanning, kontor- og kundeserviceyrker og håndverksyrker. Det er en tendens til at lønnsforskjellene mellom kvinner og menn øker med alderen. Forskjellene er størst mellom kvinner og menn fra 55 år og oppover.

Andelen lavtlønte blant heltids- og deltidsansatte kvinner og menn

Når det gjelder andelen lavtlønte, er det ikke utarbeidet tall for deltidsansatte kvinner og menn. Blant heltidsansatte er det en større andel lavtlønnede kvinner (19 prosent) enn menn (16 prosent) i 2013.

Andelen nye minstepensjonister etter kjønn

Denne indikatoren viser at nesten 88 prosent av minstepensjonistene er kvinner. Andelen har holdt seg stabil siden 2010.

Gjennomsnittlig pensjon for nye pensjonister etter kjønn

Kvinner mottok i 2013 74 prosent av menns pensjonsinntekt, mot 73 prosent i 2010. Gjennomsnittlig pensjon for kvinner og menn var i 2013 på henholdsvis 182 000 kroner og 245 000 kroner. Tallene gjelder ikke bare nye pensjonister, men alle pensjonister.

Andelen kvinner og menn i laveste og høyeste inntektsdesil¹⁸

Inntekt inkluderer mye mer enn lønnsinntekt, og det er ikke utarbeidet noen egen statistikk etter inntektsdesiler. Derfor er det kun mulig å se på lønnsinntekt etter desiler. Andelen kvinner i laveste desil er 11 prosent, og andelen menn er 9 prosent. I høyeste desil er andelen kvinner 4 prosent, og andelen menn 14 prosent. Forskjellene er altså klart størst i høyeste desil.

Fordeling av formue og kapitalinntekter etter kjønn og innvandrerbakgrunn

På dette området finnes det ingen ferdig statistikk. I Indikatorrapporten er det lagt til grunn en tabell som viser fordeling av nettoformue, bruttoformue og gjeld etter kjønn. Det finnes ikke noe tilsvarende tall når det gjelder innvandrerbakgrunn. Formuestatistikk etter kjønn kan gi et skjevt bilde av den reelle formuefordelingen mellom kjønnene da statistikken er basert på hvordan dette er ført på personer i selvangivelsen. Menn har langt mer i nettoformue og langt mer i gjeld enn kvinner.

¹⁸ Andel av de ti prosentene med lavest og høyest inntekt.

7.3.1 Vurdering av indikatorene for å målrette tiltak

Indikatorene under dette målområdet forteller til sammen mye om fordelingen av økonomiske ressurser mellom kvinner og menn. Det er tydelig at det er store forskjeller i menns favør når det gjelder lønn og inntekt, og at det er få endringer de siste årene. For noen av indikatorene foreligger det ikke statistikk, eller statistikken som foreligger gir ikke et fullt bilde av det indikatoren er ment å beskrive, blant annet fordi ulike typer inntekt ikke så lett lar seg fordele etter kjønn. Det er dessuten ikke tall fordelt på innvandrerbakgrunn. Manglene i forbindelse med indikatorene her blir diskutert med SSB i forbindelse med tiltak 61.

Tiltakene vil i seg selv ha lite effekt for inntektsforskjellene mellom menn og kvinner, og indikatorene kan dermed bare til en viss grad sies å ha virket målrettende. Tiltak 58 kan bidra til at kvinner og menn i større grad får lik lønn for arbeid av lik verdi på virksomhetsnivå ved at de kan få opplysninger som gjør at de kan sammenligne egen og andres lønn. Også mer kunnskap om fordelingen av økonomiske ressurser mellom kvinner og menn, slik tiltak 60, 61 og 62 legger opp til, er nyttig for å kunne arbeide videre med problemstillingen. Tiltak 59 er et eksempel på sektortiltak som kunne bidra til at det blir flere kvinner i næringslivet og flere kvinnelige næringslivsledere, noe som kan føre til økte inntekter for kvinner. Det ser imidlertid ut som at evalueringen ikke har blitt benyttet til å målrette tiltakene i handlingsplanen for mer kvinnelig entreprenørskap bedre. Samtidig vil tiltak som ligger under andre målområder, som for eksempel arbeidet mot deltid kunne bidra til en større utjevning av inntekt mellom menn og kvinner.

7.4 Vurdering av tiltakenes betydning

I bakgrunnsbeskrivelsen for målområdet beskrives inntekts- og lønnsforskjeller, inkludert elementer som pensjon, skatt, yrkesdeltakelse og entreprenørskap blant kvinner. Kvinners yrkesaktivitet er en forutsetning for velferd og økonomisk vekst, men deltakelse i arbeidslivet og egen inntekt har også stor betydning for den enkeltes levekår. Kvinner har lavere årsinntekt enn menn, og de har lavere timelønn enn menn. Når det gjelder innvandrere varierer inntektsnivå med landbakgrunn og hvor lenge de har bodd i Norge. De fleste har lavere inntektsnivå enn gjennomsnittet, og kvinners inntekt er langt lavere enn for kvinner uten innvandrerbakgrunn. Mye av årsaken er høy grad av deltidsarbeid og at færre er yrkesaktive. Det finnes ikke gode nok tall som sammenligner innvandrerbefolkningen med resten av befolkningen. Slik er det fremdeles.

Lønnsforskjellene mellom kvinner og menn øker med alderen, og henger blant annet sammen med mødres fravær fra arbeidsplassen i forbindelse med foreldrepermisjon. Dette gjelder også for nye generasjoner. For at lønnsforskjellene skal bli mindre, gjøres det klart at det er nødvendig med tiltak både innenfor lønnsdannelse, i familiepolitikken og i arbeidslivet. Lønnsoppgjør og lønnsdannelse er partenes ansvar, men det er mulig å påvirke politisk at likelønn står på dagsorden.

Fire av ti kvinner som var pensjonister var minstepensjonister i 2010, mot bare en av ti menn. Dette vil endre seg med tiden ettersom kvinner arbeider mer enn før, og på grunn av bedre regler

for omsorgsopptjening. Hevingen av minstepensjonene har gitt en stor gruppe kvinner et økonomisk løft.

Kvinner er underrepresentert som entreprenører. Andelen var 34 prosent da handlingsplanen ble skrevet. Også når det gjelder de som starter aksjeselskap og allmennaksjeselskap er kvinneandelen lav. Dessuten var det 74 prosent menn og 24 prosent kvinner som eide aksjer i et AS og ASA.

Endringer og elementer i skattesystemet berører ofte kvinner og menn ulikt. Det er slik fordi inntektsnivå og inntektssammensetning er ulik for kjønnene. Menn har i gjennomsnitt høyere formue og en større andel utbytte fra aksjer. Det vises også til at kvinners yrkesdeltakelse lettere påvirkes av skatteendringer og at endringer som gjør det mer attraktivt for de med lav og middels inntekt å jobbe derfor kan jevne ut kvinners og menns inntekt.

Forskjellene i inntekt henger sammen med svært mange ulike faktorer, og en bred tilnærming er best egnet for å få til endringer. Tiltak under andre målområder, knyttet til deltid, til kjønnsbalanse i arbeidslivet, til utdanning, forventninger til kjønnsroller og så videre, kan ha innvirkning på den økonomiske fordelingen mellom menn og kvinner. Indikatorene viser at blant annet utdanningsnivå, sektor og alder¹⁹ spiller en rolle. Det samme gjør grad av deltid, omsorg for barn, tilgang til stillinger, reell valgfrihet og så videre. Endringer i regler knyttet til skatter, avgifter, trygdeytelser med videre, kan dessuten slå svært ulikt ut for ulike grupper kvinner og menn.

Kunnskap om status for den økonomiske fordelingen er viktig, og tiltak 60 – analyse av lønnsforskjeller og 61 – regelmessig informasjon og statistikk er nyttige for å få denne typen informasjon. Arbeidet med å utvikle gode indikatorer bør derfor fortsette. I rapporteringen på tiltak 60 kommer det ikke fram om det vil gjennomføres regelmessige analyser av lønnsforskjeller videre. Vi vil anbefale at dette følges opp. Tiltak 62 vil kunne gi kunnskap som ikke fanges opp av indikatorene fordi fordelingen innad i hushold ikke kommer med i statistikker. Skal disse tiltakene ha noe å si for tilstanden, må kunnskapen de genererer imidlertid føre til nye tiltak eller innsatser.

Tiltak 57 – åpenhet om lønn, ble behandlet i lovproposisjonen (Prop. 88L) til revideringen av diskrimineringslovgivningen. Vi anbefaler at departementets forslag om videre utredning av lønnsstatistikk på virksomhetsnivå følges opp, da slik statistikk kan bli et viktig verktøy for arbeidet med likelønn.

Det er ingen tiltak som retter seg spesielt mot innvandrerbefolkningen, og ingen som retter seg mot pensjon. Selv om pensjonsinntektene vil jevne seg mer ut framover på grunn av kvinners økte yrkesdeltakelse, bør det gjøres grep som har direkte konsekvenser for kvinners pensjongivende inntekt før vi kan forvente lik fordeling av pensjon.

¹⁹ Betydning av innvandrerbakgrunn vises ikke gjennom indikatorene her.

Tiltak 59 viser at det ikke har skjedd endringer når det gjelder andelen kvinnelige entreprenører. Evalueringen viste at handlingsplanen likevel har hatt en viktig rolle for å styrke arbeidet med likestilling i næringslivet, og planen har i hovedsak blitt fulgt opp på en god måte. Det nevnes ikke om det skal rettes innsats mot kvinnelig entreprenørskap videre.

8. Mål 6: Et speil av folket? – likestilt folkestyre

8.1 Innledning

Dette målområdet handler om demokrati og representasjon og et ønske om jevn fordeling av kvinner og menn i alle maktposisjoner i samfunnet. På Stortinget er andelen kvinner nærmere 40 prosent, men andelen synker jo lenger ned i systemet man kommer. Utfordringene er størst i lokalpolitikken.

Under dette målområdet ønsket regjeringen å:

- stimulere til at det skal være god kjønnsbalanse i alle folkevalgte organer
- spesielt arbeide for å øke kvinneandelen blant ordførere i kommunestyrene

Målområdet har fem tiltak og syv indikatorer.

8.2 Tiltakene

63. Kjønnsbalanse i kommunestyre:

Regjeringen vil etter valget i 2011 evaluere kjønnsbalansen i kommunestyrene og erfaringene med prosjektet Utstillingsvindu for kvinner i lokalpolitikken. Evalueringen vil danne grunnlag for å vurdere behovet for ytterligere tiltak for å fremme bedre kjønnsbalanse i kommunestyrene. I denne sammenheng vil både rettslige og/eller ikke-rettslige virkemidler bli vurdert. (KRD)

Målet med dette tiltaket var å bedre kjønnsbalansen i kommunestyrene. Evalueringen av satsingen som er gjort av UNI Rokkansenteret viser at kvinnene i prosjektkommunene til en viss grad styrket sin stilling sammenlignet med de øvrige kommunene²⁰. Særlig var utviklingen for lederstillingene mer positiv enn i landet for øvrig. Spesielt gjaldt det antallet kvinnelige ordførere som i prosjektkommunene økte fra to til sju etter seneste valg, mens ordførerandelen i resten av landet var stabil eller svakt avtagende. Det er også en større andel av prosjektkommunene enn kommunene i resten av landet som har hatt en positiv utvikling når det gjelder representasjon av kvinner i formannskapet.

Forskerne som evaluerte prosjektene, ser det som sannsynlig at opplæringstiltakene lyktes med å bevisstgjøre kvinnelige politikere om sine ambisjoner, samtidig som det ga dem selvtilit og trygghet til å påta seg verv som de ellers ville ha reservert seg mot. De peker også på at opplæring og kursing kan bidra til at flere kvinnelige politikere står klare når det skal velges formannskap, utvalgsledere og ordførere etter neste valg. Slik sett kan mange av prosjektene ha langtidsvirkninger som ikke lar seg etterspore etter kun én valgperiode.

Forskningen viser at det først og fremst er de politiske partiene som sitter med nøkkelen til å oppnå en styrket kvinnerepresentasjon. Undersøkelser av de rettingene som blir gjort ved kommunestyrevalg, viser at velgerne stor sett gir ekstrastemmer til de kandidatene som partiene allerede har prioritert gjennom toplassering og stemmetillegg.

²⁰ Aars og Christensen (2012): *Utstillingsvindu for kvinner i lokalpolitikken*. Sluttrapport. Uni Rokkansenteret

Det er nå iverksatt et nytt tiltak, Lokalvalgdagen, som er et frivillig tiltak og tilbud til kommuner som fikk under 30 prosent kvinner i kommunestyret ved forrige lokalvalg. Kommunene som deltar setter temaet: «Hvordan rekruttere flere kvinner til kommunestyret ved lokalvalget?» på et utvidet kommunestyremøte høsten 2014. Dette skjer i en viktig fase i nominasjonsprosessene. Valgforskere har laget en statusrapport på kvinnerepresentasjonen i lokaldemokratiet generelt og om mulige årsaker, og om situasjonen i den aktuelle kommune spesielt. Forskerne vil delta på kommunestyremøtene og formidle denne kunnskapen. Dette vil kunne øke bevisstheten om hva som er viktig dersom lokalpartiene og kommunestyrene ønsker at både kvinner og menn er representerte slik at de speiler befolkningen.

64. Informasjonsbrosjyre:

Regjeringen har utgitt en brosjyre beregnet på lokalpartienes nominasjonskomiteer om listeoppsettets og stemmetilleggets betydning dersom partiene ønsker å få flere kvinner inn i kommunestyrene. Informasjonsbrosjyren er utsendt til alle partier, også lokalt, før nominasjonene. (KRD)

Med mål om økt kjønnsbalanse i kommunestyrene sendte regjeringen ut en brosjyre til alle lokalpartier og lister som stilte til valg, om lag et år før nominasjonsprosessene startet ved lokalvalget i 2011. Det ble også sendt et brev fra kommunalministeren til alle partiene på Stortinget. Hun oppfordret partiene om å ta ansvar for å bidra til å få kjønnsbalanse i sine lokalpartier.

Valgresultatet i 2011 viste stagnasjon i andelen kvinner i kommunestyrene i landsgjennomsnitt. Det ser dermed ut til at dette tiltaket ikke har hatt noen effekt på kort sikt. Kvinnerepresentasjon i kommunene er avhengig av en lang rekke faktorer og mange av disse faktorene kan ikke påvirkes i løpet av kort tid i en nominasjonsprosess. For at nye skal komme til, må noen tre til side. Denne utskiftingen finner sted i noen kommuner. Da gis det en åpning for nyrekruttering. I andre kommuner er vervene «blokkerte» av sittende representanter. Et slikt motivasjons- og bevisstgjøringstiltak kan derfor gi resultater ved neste lokalvalg og på sikt.

65. Ungdommens maktutredning:

Regjeringen har nedsatt et offentlig utvalg som skal utrede unges makt og deltakelse. Utvalget er blant annet bedt om å legge et kjønnsperspektiv til grunn for sitt arbeid. Utredningen skal leveres 15. desember 2011. (BLD)

Målet med tiltaket var å belyse ungdoms makt og deltakelse med utgangspunkt i et kjønnsperspektiv. Utredningen er levert og er under oppfølging på en rekke områder fra BLD i samarbeid med andre relevante departementer.

66. Debattbok for ungdom:

Regjeringen vil feire Stemmerettsjubileet 1913–2013 ved å få utgitt en debattbok for ungdom som har som mål å skape engasjement rundt likestilling og stemmerett, deltakelse og representasjon for alle. (BLD)

Med mål om å skape engasjement rundt likestilling og stemmerett, deltakelse og representasjon for alle sendte regjeringen ut en debattbok for ungdom i forbindelse med stemmerettsjubileet til om lag 120 000 elever i videregående skole.

67. Tilskuddsordning:

Det etableres en tilskuddsordning i forbindelse med Stemmerettsjubileet i 2013. Midler tildeles organisasjoner etter søknad og kriterier som fastsettes i forkant av valget i 2013. (KRD/BLD)

Målet var å øke kunnskapen om valg og allmenn stemmerett blant landets velgere.

Tilskuddsordningen er kunngjort og utbetalt til informasjonstiltak og til ulike organisasjoners tiltak knyttet til stemmerettsjubileet.

8.3 Indikatorene

Kjønnsbalanse i Stortinget

Ved stortingvalget i 2009 var fordelingen av representanter 39,6 prosent kvinner og 60,4 prosent menn. Det var ingen endring fra valget i 2009 til 2013 og fordelingen forble den samme.

Kjønnsbalanse i partienes nominerte kandidater til stortings- fylkestings- og kommunestyrevalg

- Kjønnsbalanse i partienes nominerte kandidater til stortingsvalg
Ved stortingsvalget i 2009 var andelen kvinner på partienes lister på 42,2 prosent. Andelen sank til 40,3 prosent ved valget i 2013.
- Kjønnsbalanse i partienes nominerte kandidater til fylkestingsvalg
Ved fylkestingsvalget i 2007 var andelen kvinner på partienes lister til på 44,6 prosent. Andelen sank til 44,2 prosent ved valget i 2011.
- Kjønnsbalanse i partienes nominerte kandidater til kommunestyrevalg
Ved kommunestyrevalg i 2007 var andelen kvinner på partienes lister til på 41,6 prosent. Andelen sank noe, til 41,3 prosent ved valget i 2011.

Andel kvinner og menn som har stemmetillegg på valglistene

Andelen kvinner med stemmetillegg på valglistene ved kommunevalg gikk noe ned fra 41,6 prosent i 2007 til 41,3 prosent i 2011.

Kjønnsbalansen i kommunestyrer

Kvinneandelen i kommunestyrer gikk noe opp i perioden fra 37,5 prosent i 2007 til 38,2 prosent i 2011.

Kjønnsbalanse blant ordførere

Kvinneandelen blant ordførere sank noe fra 22,6 prosent i 2007 til 22,4 prosent i 2011

Det har altså ikke skjedd betydelige endringer i perioden på balansen i representasjon i perioden, men det vært en svak endring i negativ retning i forhold til målet om økt kvinneandel.

Valgdeltakelse etter kjønn og innvandrerbakgrunn

- Valgdeltakelse til stortingsvalg etter kjønn og innvandrerbakgrunn
Valgdeltagelsen ved stortingsvalg blant personer med innvandrerbakgrunn har økt noe i perioden fra 52 til 53 prosent. Valgdeltagelsen blant kvinner har økt fra 52 til 55 prosent, mens valgdeltagelsen blant menn med innvandrerbakgrunn har sunket fra 52 til 50 prosent.
- Valgdeltakelse til fylkestings- og kommunevalg etter kjønn og innvandrerbakgrunn
For valgdeltagelsen ved fylkestings- og kommunevalg blant personer med innvandrerbakgrunn har vi kun tall fra 2011. Valgdeltagelsen for innvandrede med norsk statsborgerskap var da 43 prosent, og med utenlandsk statsborgerskap 32 prosent. Deltagelsen blant kvinner var høyere i begge gruppene, 44 prosent av kvinner med norsk statsborgerskap stemte mot 41 prosent av menn, og 35 prosent av kvinner med utenlands statsborgerskap mot 29 prosent av menn.

Andelen kvinner og menn som er medlemmer i et politisk parti

Andelen kvinner som er medlem i et politisk parti var i 2011 på 6 prosent og andelen menn på 9. Nye tall publiseres i desember 2014.

8.3.1 Vurdering av indikatorene for å målrette tiltak

Indikatorene viser klart status for representasjon i folkevalgte organer, og er gode fordi de måler dette, og kan vise en utvikling over tid. Utviklingen i perioden, som har vært i noe negativ retning, antyder at indikatorene likevel ikke har fungert for å målrette aktivitetene. De fleste av tiltakene på dette målområdet kan vanskelig knyttes til indikatorene. Selv om informasjonsspredning er viktig kan vi i denne sammenheng ikke se at disse tiltakene har hatt noen effekt på status i folkevalgte organ.

8.4 Vurdering av tiltakenes betydning

I tilstandsvurderingen omtales historien om kvinners stemmerett, og at det ikke var før i 1987 at valgdeltagelsen blant kvinner og menn ble like høy. Siden det har kvinners valgdeltagelse ligget høyere enn menns. Valgdeltagelsen blant innvandrede kvinner og menn er jevn hvis man ser gruppen under ett, men varierer etter landbakgrunn. Kvinneandelen i politikken har økt kraftig i løpet av 70- og 80- tallet, men har stagnert slik at andelen kvinner systematisk er lavere enn andelen menn. Andelen varierer på ulike nivå i det politiske systemet og mens kjønnsbalansen på fylkesting nærmer seg balansert, er kvinner svært underrepresentert blant ordførere i kommuner. Sametinget er det best balanserte organet med 49 prosent kvinner. I forskrift om lov

til Sametinget åpnes det for at man kan bestemme at hvert kjønn skal være representert med minst 40 prosent blant de forslåtte kandidatene på hver liste. Et slikt vedtak må være truffet senest i desember året før valget. Dette har vært gjort i Sametinget siden 2005.

Det sies at politiske partier har et viktig ansvar for å sikre kjønnsbalanse i representative organ, og de fleste partier har i dag regler om kjønnskvalitering på sine valglistes.

Tiltak 63 om kjønnsbalanse i kommunestyrer vil kunne ha effekt for kjønnsbalansen på sikt. Kvinnene i prosjektkommunene styrket i noen grad sin stilling sammenlignet med kvinner i andre kommuner. Tiltaket sier at man etter evalueringen vil vurdere behovet for ytterligere tiltak for å fremme kjønnsbalansen i kommunestyrene. Dette har man gjort ved å iverksette det nye tiltaket «Lokalvalgdagen», og vi mener det er bekreftet at man bør følge opp med ytterligere innsats. Hvis man ønsker å prioritere balanserte folkevalgte organer kan man innføre representasjonsregler ved å stille krav til kjønnsbalanse på valglistes, eller ved å regulere sammensetningen av folkevalgte forsamlinger ved at et visst antall plasser forbeholdes kvinner/menn. Eventuelt kan det tas inn en bestemmelse i valgloven om at kommunestyrer, fylkesstyrer og Storting høsten før hvert valg skal diskutere likestillingsstatus i det gjeldende organ, og at man på grunnlag av dette skal bestemme om det skal stilles krav om at hvert kjønn skal være representert med minst 40 prosent på alle valglistes²¹.

Tiltak 64 handler om informasjon til partienes nominasjonskomiteer for å vise listeoppsettet og stemmetilleggets betydning for sammensetningen av kommunestyrene. Slik informasjon er viktig for å bevisstgjøre partiene selv om effekten av deres interne prioriteringer for en mer balansert politikk. Vi kan ikke se at det har hatt effekt, men vil kunne ha det på sikt. De fleste partier har regler for kjønnskvalitering på sine valglistes, så denne informasjonen vil være mest nyttig for de partiene som ikke har dette.

I tilstandsvurdering vises det at medlemskap i politiske partier er synkende og valgdeltagelsen gjør det samme. Det er ikke iverksatt tiltak som går konkret på dette, men tiltak 66 er en debattbok med mål om å skape økt engasjement rundt likestilling og stemmerett deltagelse og representasjon og vil på sikt kunne vise seg å ha effekt, selv om det ikke er noe som kan måles nå.

Tiltak 65 resulterte i en NOU som følges opp av BLD og andre relevante departement. Kjønnspektivet er ikke framtreddende i utredningen.

²¹ Nærmere beskrevet i *NOU 2012:15 Politikk for likestilling* s. 316

9. Mål 7: Kvinner lider, menn dør – lik mulighet for kvinner og menn til god helse

9.1 Innledning

Målområdet tar for seg helserelaterte forskjeller mellom menn og kvinner. Det pekes på utfordringer som at menn lever kortere enn kvinner, men at kvinner lever med flere helseplager og sykdommer enn menn. Kvinner er i større grad uføretrygdde enn menn, mens menn er yngre når de blir uføre, og har høyere uføregrad. Det understrekes at alle skal ha et likeverdig tilbud om helsetjeneste, uansett bakgrunn og livssituasjon. Regjeringens mål var

- å videreføre arbeidet med at kjønnsperspektivet skal være sentralt i helse- og omsorgssektoren, i forskning, politikkutforming, forebygging og tjenester.
- å redusere helseforskjellene mellom menn og kvinner.

Det er knyttet fire tiltak til målområdet, samt én indikator.

9.2 Tiltakene

68. Gjennomgang av Kvinnehelsestrategien 2003-2013:

Helsedirektoratet skal på oppdrag fra HOD gjennomgå tiltakene i Kvinnehelsestrategien. På bakgrunn av gjennomgangen skal direktoratet foreslå nye tiltak innenfor kjønn og helse. (HOD)

Evalueringen vil legges fram av Helsedirektoratet i midten av desember 2014. Helsedirektoratet har i forbindelse med evalueringen invitert til innspill gjennom en offentlig høring.

69. Menns bruk av helsetjenester:

Gjennom den nye offentlige helseportalen www.helsenorge.no, vil regjeringen styrke informasjonen om helsetjenester rettet mot menn. Nettportalen har egne sider for menn. (HOD)

Nettsidene retter seg både mot kvinner og mot menn, og har saker om helseutfordringer som angår både kvinner og menn. HOD rapporterer at også menn vil finne informasjon om helsetjenester på nettportalen. Det arbeides kontinuerlig med forbedringer av nettsiden. Vi vet ikke om og i hvor stor grad menn og kvinner bruker disse nettsidene.

70. Informasjon om livsstilssykdommer:

Vurdere videre oppfølging av pilotprosjektet Stork Groruddalen som har som mål å bedre helsestasjonenes svangerskapsomsorg. Gjennom kontakt med helsestasjonen identifiseres blant annet kvinner med svangerskapsdiabetes og lave vitamin D-nivåer, og sikres informasjon om kosthold, livsstil og aktivitet. (HOD)

Målsettingen har vært bedre svangerskapsomsorg ved helsestasjonene i Groruddalen og Oslo Sør. Tilskuddet til folkehelseprosjektet Stork Groruddalen inngår i den 10-årige Groruddalssatsingen som startet opp i 2007. Bydel Stovner har ledet prosjektet, og har samarbeidet med bydelene Bjerke og Grorud i oppfølgingen. Det overordnede helsemålet har

vært at helseforskjellene blant befolkningen i Groruddalen og Oslo Sør skal reduseres, og at helsetilstanden for befolkningen i Groruddalen og Oslo Sør ikke skal skille seg vesentlig fra Oslo-gjennomsnittet. I følge midtveisevalueringen av prosjektet²² regnes STORK Groruddalen som et pionerarbeid innenfor svangerskapsutløst diabetes, og berører flere av Groruddalssatsingen målsettinger. Tiltaket ble i følge handlingsplanens midtveisrapportering forventet å kunne ha målbare virkninger innen få år, og bidra til målet om at folkehelsa i Groruddalen skal ligge nærmere Oslo-gjennomsnittet når det gjelder denne typen diabetes.

Bydelene er nå bedt om å innarbeide prosjektene i ordinær drift, herunder gjøre nødvendige omstillinger i lys av nye erfaringer. I rapporteringen fra HOD sies det ikke noe mer om måloppnåelse.

71. Statistikk og informasjon:

Regjeringen vil forsterke datatilfanget om kjønn og helse. Økt kunnskap vil kunne bidra til bedre forståelse for sammenhenger mellom kjønn og helse. (HOD)

Helseregistrene, befolkningsundersøkelsene og nasjonalt sykdomsbyrdeprosjekt ved Nasjonalt folkehelseinstitutt er under videreutvikling, og det skal legges til rette for et mer helhetlig system for utvikling av folkehelseanalyser. Dette er et arbeid som også vil bidra til bedre data om kjønn og helse.

9.3 Indikatorene

Levealder, totalt for hele befolkningen, etter kjønn og innvandrerbakgrunn

I løpet av de siste årene har forventet levealder steget for begge kjønn, men mer for menn enn for kvinner. Dette bidrar til at ulikhetene mellom kjønnene reduseres. Forventet levealder for henholdsvis menn og kvinner var i 2013 79,7 år og 83,6 år. I 2010 var forventet levealder for menn 78,9 år, og for kvinner 83,2 år. Vi har ikke funnet tall om levealder brutt ned på innvandrerbakgrunn.

9.3.1 Vurdering av indikatorene for å målrette tiltak

Indikatoren *levealder* sier ikke noe om kvinner og menn har god helse mens de lever, og er derfor ikke alene en god indikator for å følge med på utviklingen når det gjelder menns og kvinners helse. Å inkludere for eksempel utdanningsnivå kunne dessuten bidratt til at indikatoren hadde synliggjort spesielt utsatte grupper kvinner og menn, og dermed bidra til mer målrettede tiltak. Indikatoren kan sies å ha virket målrettende i og med at tiltakene kan være med på å bidra til å øke levealderen for menn og kvinner: Tiltak 68, gjennom at det i evalueringen foreslås nye tiltak som kan bedre kvinners helse og øke deres levealder, tiltak 69 dersom menn får mer informasjon om helse og helsetjenester som bidrar til å bevisstgjøre og mulig endring i helseatferd. Tiltak 70 gjennom bedre informasjon som kan bidra til økt levealder i gruppen det gjelder, og tiltak 71 ved at mer kunnskap om sammenhengen mellom kjønn og helse kan bidra til mer målrettede innsatser mot begge kjønn. Disse vurderingene er gjort med utgangspunkt i tiltakene slik de er

²² Ruud, Marit Ekne et.al (2011): *Midtveisevaluering av Groruddalssatsingen*. Samarbeidsrapport, NIBR/TØI

beskrevet i handlingsplanen, og ikke ut fra resultatene av dem. Likevel er det så mange ulike faktorer som påvirker menn og kvinners levealder, at indikatoren kunne sies å virke målrettende for nær hva som helst som virker helsefremmende. Alternativt kan vi si indikatoren ikke har virket målrettende fordi tiltakene ikke tar direkte tak i faktorer vi vet er særlig avgjørende for tidlig dødelighet.

9.4 Vurdering av tiltakenes betydning

I bakgrunnen for målområdet tegnes det opp et bredt spekter av problemstillinger knyttet til menns og kvinners helse. Det vises til viktighet av likeverdige helsetjenester, og at et kjønnsperspektiv må være sentralt i helse- og omsorgssektoren.

De som er økonomisk mest privilegert, har også best helse. Dersom vi tar utgangspunkt i levealder er de sosiale forskjellene større for menn enn for kvinner. For psykisk helse, er forskjellene større blant kvinner. Det vises også til at tilgjengelighet til helsetjenester kan være skjevt fordelt. Forskjeller i levealder er velkjent. Kvinner går oftere enn menn til fastlege og spesialister, men mulige årsaker til dette nevnes ikke. Det er grunn til å anta at dette har med forventninger til kjønnsroller å gjøre. Det har vært en nedgang i hjerte- og kardødelighet for begge kjønn, men mest for menn. Dette er den viktigste dødsårsaken blant begge kjønn, etterfulgt av kreft.

Gutter er mer utsatt for ulykker og skader, alt fra tidlige barneår. Dette kobles sammen med forventninger til tradisjonell maskulinitet. Flere menn enn kvinner blir skadet og drept i trafikken, særlig gjelder det unge menn. Det har skjedd en reduksjon i antall drepte siden 80-tallet. Reduksjonen er størst blant menn. Menn er mest utsatt for skader fram til 60-årsalderen. Etter det er det flest kvinner som skader seg. Flest menn begår selvmord, men det er langt flere kvinner som forsøker. Forklaringen er at menn bruker mer voldelige metoder.

Levevaner nevnes også som en helsefaktor der kjønn har betydning. Gutter er mer aktive enn jenter, mens kvinner er mer aktive enn menn. Seksuelt overførbare infeksjoner rammer menn og kvinner i ulik grad etter infeksjon. Kvinner har en høyere sykkelighet selv om de ser ut til å leve sunnere enn menn. Sykefraværet er høyere blant kvinner enn blant menn. Flere kvinner enn menn er uføretrygdet. Innvandrere har dårligere helse enn den øvrige befolkningen, og skårer svakere på en rekke andre levekårsindikatorer. Særlig er kvinner en utsatt gruppe.

Det vises også til arbeid og innsats som allerede gjøres:

I 2004 ble det etablert en strategisk satsning på forskning på kvinners helse i regi av Norges forskningsråd. Kjønnsperspektivet er nedfelt i forskningsrådets programplaner på helseområdet.

Ny folkehelselov trådte i kraft i 2012 med formål om å bidra til en samfunnsutvikling som fremmer folkehelse og utjevner sosiale helseforskjeller. Loven pålegger kommuner og fylkeskommuner å skaffe oversikt over helsetilstanden i befolkningen og hvilke faktorer som påvirker tilstanden. Kunnskap om blant annet kjønnsforskjeller skal legges til grunn for tiltak.

Den omfattende beskrivelsen av utfordringer imøtekommes ikke av like omfattende tiltak. Det er fremdeles behov for å rette innsats mot samtlige av problemstillingene beskrevet over.

Resultatene av evalueringen av kvinnehelsestrategien er ikke klar, men her kan det komme fram resultater og forslag til tiltak som svarer på noen av utfordringene som er skissert. Bedre data om kjønn og helse, jamfør tiltak 71, er et viktig verktøy for å kunne utvikle tiltak og spisse innsatsen for å utjevne helseforskjeller mellom menn og kvinner.

Tiltak 70 er et lokalt tiltak som retter seg særlig mot kvinner som oppsøker helsestasjoner, da også kvinner med innvandrerbakgrunn, som er identifisert som særlig utsatte i bakgrunnsbeskrivelsen. Heller ikke når det gjelder dette tiltaket gir den siste rapporteringen noe bilde av hvorvidt tiltaket har vært vellykket, selv om midtveisrapporten indikerer det.

Ut fra departementets rapportering på tiltak 69 er det vanskelig å si i hvor stor grad informasjonen rettet mot menn er styrket. Det er heller ikke sagt noe om hvem eller hvor mange som benytter seg av nettsiden eller om hvilke saker som blir lest. Bevissthet om at kvinner og menn i stor grad har ulike helseutfordringer og opplever sykdom og helse på ulike måter og rammes av ulike helseproblemer, er nødvendig dersom slike sider skal oppleves som relevante både for menn og kvinner. Det ser ut til at nettsiden ivaretar dette.

God helse handler også om et godt og likeverdig tjenestetilbud. Både forskning (se ny NOVA-rapport om forskjeller i offentlige ytelser til eldre med døtre og sønner²³) og andre lokale kartlegginger (se f.eks. Bufdirs eksempelsamling *Praktisk likestillingsarbeid*²⁴) har vist at det mange ganger er forskjell i ytelser menn og kvinner får. Det er behov for innsats blant annet i form av kartlegginger slik at kommuner og andre tjenesteutøvere får kunnskap så de kan sikre at tjenestene de leverer har god kvalitet for alle.

For å få til endringer når det gjelder kvinners og menns helse kan det være viktig å se videre enn bare på helsetiltak. Tradisjonelle kjønnsroller, særlig når det gjelder gutter, blir trukket fram som en faktor i ulykkesstatistikk. Forskjeller i hvordan menn og kvinner benytter seg av helsetjenester og når de oppsøker lege kan også henge sammen med forventninger til kjønnsroller og til hvordan tjenesteapparatet og tjenestene er utformet for å møte menn og kvinner. Dette kan ha betydning for helse og levealder. Slik vil også tiltak på andre målområder kunne ha innvirkning på kvinners og menns tilgang til god helse. Kan endringer i tradisjonelle kjønnsroller føre til endringer i bruk av helsetjenester, eller endringer i ulykker og skader blant unge gutter og menn?

²³ Berge, Thea, Henning Øien og Niklas Jakobsson (2014): *Formell og uformell omsorg: Samspillet mellom familien og velferdsstaten*. NOVA

²⁴ Bufdir (2014): *Praktisk likestillingsarbeid. Eksempelsamling*. Eksempelen er hentet fra programmet *Likestilte kommuner*

10. Mål 8: Frihet fra vold, tvang og overgrep – en forutsetning for likestilling

10.1 Innledning

Målområdet er rettet mot voldens betydning både som en årsak til manglende likestilling mellom kvinner og menn og som et hinder for reell likestilling mellom kjønnene. Både kvinner og menn utsettes for vold, og både kvinner og menn er voldsutøvere. Regjeringen ønsket å:

- bekjempe og forebygge alle former for vold, tvang og overgrep
- sikre at ofre for vold, tvang og overgrep får den hjelp og beskyttelse de har behov for uavhengig av kjønn, alder, seksuell orientering, etnisk bakgrunn eller funksjonsevne
- engasjere menn i kampen mot vold mot kvinner og barn.

Målområdet har åtte tiltak og fem indikatorer.

10.2 Tiltakene

72. Handlingsplan mot tvangsekteskap 2012:

Enkelte tiltak i Handlingsplan mot tvangsekteskap 2008- 2011 videreføres og videreutvikles i 2012 (BLD)

73. Handlingsplan mot kjønnslemlestelse 2012:

Enkelte tiltak i Handlingsplan mot kjønnslemlestelse 2008-2011 videreføres og videreutvikles i 2012. (BLD)

Rapportering på tiltak 72 og 73 er slått sammen siden oppfølgingen av tiltakene har vært felles.

Målsetting i innsatsen mot tvangsekteskap og kjønnslemlestelse, er å hindre at overgrepene finner sted. En del av tiltakene i *Handlingsplan mot tvangsekteskap og kjønnslemlestelse* i 2012 er videreført i *Handlingsplan mot tvangsekteskap, kjønnslemlestelse og alvorlige begrensninger av unges frihet 2013-2016*. Noen av tiltakene er implementert i ordinær drift.

Gjennom handlingsplanen skal forebyggende arbeid styrkes, og styrket kompetanseheving og bedre samordning i offentlig sektor skal bidra til at hjelpetilbudene er tilpasset en mangfoldig befolkning. Handlingsplanen inneholder 22 tiltak fordelt på tre kapitler: forebygging, god offentlig hjelp gjennom kompetanse og samordning, og forskning og metodeutvikling.

Denne handlingsplanen blir følgeevaluert av Institutt for samfunnsforskning. Den første rapporten i forbindelse med evalueringen er snart klar.

74. Vold i nære relasjoner:

Ny handlingsplan om vold i nære relasjoner, samt en melding til Stortinget om status og det fremtidige innholdet i arbeidet mot vold i nære relasjoner. (JD)

Målsetting er å bedre forebygging av vold i nære relasjoner og gi bedre til hjelp til utsatte generelt og til sårbare grupper spesielt. Stortingsmelding om forebygging og bekjempelse av vold i nære relasjoner ble behandlet i Stortinget 30. mai 2013. Stortingsmeldingen gjør opp status for feltet så langt. Den beskriver gjennomførte tiltak samtidig som den identifiserer utfordringer og skisserer linjene for det videre arbeidet med å forebygge og bekjempe vold i nære relasjoner.

Det fremste målet med meldingen er å gjennom økt kompetanse og bedre samordning bli bedre til å forebygge vold i nære relasjoner og gi bedre til hjelp til utsatte generelt og til sårbare grupper spesielt.

Handlingsplanen *Et liv uten vold – Handlingsplan mot vold i nære relasjoner* ble lagt fram i august 2013. Den inneholder 45 tiltak for å bringe arbeidet videre, med utgangspunkt i de hovedutfordringene som finnes, innenfor eksisterende struktur. Sentralt for tiltakene er høyere kvalitet i tjenestetilbudet gjennom samarbeid og samordning innenfor de enkelte tjenestene og tjenestene imellom, slik at utsatte får den hjelpen de har behov for, uten at personer i særlige sårbare situasjoner og posisjoner faller utenfor. Handlingsplanen peker også på behovet for å styrke den forebyggende innsatsen. Statusrapportering for denne og tidligere handlingsplaner om vold i nære relasjoner ligger på Justisdepartementets hjemmesider.

Departementet har spilt inn følgende tiltak til statssekretærutvalget for den kommende stortingsmeldingen om likestilling som fremtidige positive og likestillingsstimulerende tiltak. Tiltakene er forankret i regjeringens handlingsplan mot vold i nære relasjoner (2014-2017):

- Departementet har bedt Politidirektoratet om å etablere et toårig prosjekt for utarbeidelse og implementering av en informasjonskampanje i regi av politiet for å forebygge og bekjempe vold i nære relasjoner. Kampanjen skal være rettet mot befolkningen generelt og utsatte for vold spesielt.
- Handlingsplanen styrker kunnskapsgrunnlaget om vold mot kvinner og barn og har etablert en stor forskningssatsing om vold i nære relasjoner. Satsningen på totalt 50 millioner kroner er todelt og gjennomføres over fem år, av Norsk Institutt for Norsk institutt for forskning om oppvekst, velferd og aldring (NOVA) og Nasjonalt Kunnskapssenter om vold og traumatisk stress (NKVTS).
- Planen har styrket samarbeidet mellom myndigheter og frivillig sektor gjennom etableringen av en egen tilskuddsordning for arbeid mot vold i nære relasjoner på rundt 8,3 millioner kroner årlig. I tillegg er det etablert et eget forum, en møteplass, mellom myndighetene og frivillig sektor.
- Det er et mål at utsatte for vold i nære relasjoner skal oppleve at hjelpen de får er helhetlig og samordnet, og at den inkluderer både den voldsutsatte, volds utsattes barn og voldsutøver. Et samarbeidsprosjekt der politi og tjenesteapparat gir bistand til voldsutsatte i samme lokalitet skal etableres på Stovner i Oslo med oppstart våren 2015.

- Det skal etableres en nettportal om vold i nære relasjoner og voldtekt for utsatte og hjelpeapparat. Hovedmålsettingen med portalen er å gjøre informasjon om rettigheter og hjelpetiltak lett tilgjengelig og formidlet på en god og tilpasset måte. Portalen vil lanseres i løpet av høsten 2015.
- Det er avsatt penger til innføringen av risikovurderingsverktøyet SARA (Spousal assault risk assessment guide) i alle landets politidistrikter. Dette er et viktig tiltak som skal bidra til å avdekke risiko for ytterligere vold og til nødvendige sikkerhetstiltak iverksettes.

Vold i nære relasjoner har et betydelig omfang og er et alvorlig samfunns- og folkehelseproblem, det skaper utrygghet, kan medføre helseskader og tap av velferd og begrenser den enkeltes livsutfoldelse og mulighet for aktiv samfunnsdeltakelse. Vold i nære relasjoner er straffbare handlinger i strid med norsk lov og et angrep på grunnleggende menneskerettigheter. Norge har sluttet seg til en rekke internasjonale avtaler som forplikter staten til å beskytte egne borgere mot vold og overgrep. I tillegg til de store konsekvensene for den enkelte, har vold i nære relasjoner også store samfunnsøkonomiske kostnader. Den samfunnsøkonomiske analysen fra desember 2012, viser at denne volden koster det norske samfunnet mellom 4,5 og 6 milliarder kroner årlig. I internasjonal målestokk er Norge langt framme i arbeidet med å bekjempe vold i nære relasjoner. Vi har langt på vei lyktes i å bygge opp de organisatoriske rammene og et landsdekkende apparat for arbeid mot vold i nære relasjoner. Det gjenstår imidlertid fortsatt utfordringer.

75. Holdningskampanje mot voldtekt:

Regjeringen vil styrke innsatsen mot voldtekt, og i denne sammenheng gjennomføre en holdningskampanje i løpet av handlingsplanperioden. (BLD)

Målsettingen var å styrke innsatsen mot voldtekt. Høsten 2011 fikk Reform – Ressurssenter for menn midler til å starte forberedelser til et prosjekt med sikte på å forebygge relasjonsvoldtekt. Målgruppen var gutter og jenter i videregående skole. Gjennom prosjektet skulle det formidles kunnskap om relasjonsvoldtekt og seksuelle krenkelser til ungdom for å bevisstgjøre og legge grunnlag for eventuell holdningsendring. Reform innhentet eksisterende informasjonsmaterie, satte sammen en ressursgruppe og vurderte ulike tiltak og fremgangsmåter. Departementet mottok rapport fra arbeidet våren 2012. Det ble besluttet at prosjektet ikke skulle videreføres slik det var skissert.

Det kan for øvrig vises til at regjeringen Stoltenberg II i 2012 la frem en egen handlingsplan mot voldtekt. BLD har hovedansvaret for fem av tiltakene i planen. Tiltakene er:

Tiltak 5: Veiledningsmateriale til foreldre om temaene seksualitet, respekt for kropp og grenser og vold.

Tiltak 9: Introduksjonskurs for innvandrere; hvordan tema som likestilling, kvinners og barns rettigheter og vold i nære relasjoner inngår i etterutdanningen til lærere knyttet til opplæring i samfunnskunnskap.

Tiltak 10: Holdningsskapende arbeid i innvandrer miljøer.

Tiltak 18: Oppfølging av seksuelle overgrep mot voksne med utviklingshemming.

Tiltak 20: Synliggjøre og utvide informasjonen om voldtekt på nettstedet Ung.no.

76. Kunnskapsinnhenting:

Regjeringen vil undersøke arbeidsmiljøet ved landes strippeklubber og mulig sammenheng mellom stripping og prostitusjon eller menneskehandel (BLD).

Målsettingen var å skaffe til veie kunnskap om arbeidsforholdene ved norske strippeklubber, samt kartlegge hvorvidt det foregår organisert prostitusjon ved klubbene. Fafo ble tildelt oppdraget etter en begrenset utlysning hvor fem relevante forskningsmiljø ble invitert til å gi tilbud.

Studien startet høsten 2011 og er nå avsluttet. Rapporten "Organisering vilkår og hverdag i norske strippeklubber" ble publisert på Fafos nettsider mai 2013.

Hovedkonklusjoner i rapporten:

- Studien finner ingen kobling til prostitusjon ved strippeklubbene.
- Studien viser en variasjon blant stripperne og klubbene.
- Stripperne fremstår som ressurssterke og rettighetsbevisste.
- Klubbeierne er opptatt av å ta forholdsregler for å unngå prostitusjon blant stripperne. Arbeidskontraktene inneholder derfor reguleringer av både arbeidstid og fritid.
- Forhold forskerne fremhever som problematiske/uavklarte ved arbeidsforholdene:
 - dansernes rettigheter som freelancere
 - beskyttelse dersom de skulle bli syke eller skadet mens de er i Norge
 - spørsmål vedrørende hvorvidt noen former for organisering av virksomheten i for stor grad forutsetter stort alkoholinntak
 - lovligheten i reglene som regulerer forhold ved strippersnes privatliv
 - rollen til agenter som opererer over landegrensene

I midtveisrapporten står det at BLD vil se nærmere på de mer utfordrende sidene ved strippersnes arbeidsforhold. Regjeringen vil vurdere eventuelle tiltak. Bufdir vet ikke om dette har blitt fulgt opp videre da vi ikke har mottatt noen senere rapportering på tiltaket.

77. Fotball mot vold:

Holdningskampanje rettet mot gutter og menn for å engasjere dem til å bidra aktivt i bekjempelsen av vold mot jenter og kvinner. I første omgang skal mennene nås gjennom fotballen. Kampanjen gjennomføres i samarbeid med Hvitt Bånd Norge og støttes av ulike fotballklubber. (BLD)

Målsettingen var å engasjere menn og gutter i arbeidet mot vold. Kampanjen *Fotball mot vold* ble lansert 5. april 2011 og avsluttet i desember samme år. Kampanjen var et samarbeid mellom BLD og Hvitt Bånd (hvittband.no), med støtte fra Norges Fotballforbund. Målet var å kommunisere med gutter og menn gjennom fotballen:

- for å få oppmerksomhet rundt temaet
- for å påvirke menns holdninger
- for å engasjere menn til å bidra til å bekjempe vold mot kvinner i eget nærmiljø

- for å sette fokus på at vold kan ramme noen du kjenner
- for å vise at det er mulig for voldsutøvere å få hjelp.

Gjennom kampanjen ønsket man å nå fotballinteresserte menn der de er: På fotballkamper, på tribuner, på supporterarrangementer, og ved å være online. På nettsiden www.fotballmotvold.no registrerte fotballentusiaster seg for å vise sitt standpunkt mot vold mot kvinner. Kampanjen oppmuntret fotballag på alle nivåer til å bli Hvitt Bånd ambassadører og med det ta aktivt avstand fra vold mot kvinner.

I kampanjeperioden jobbet BLD tett sammen med Hvitt Bånd med ulike tiltak og arrangementer. Kampanjen ble i stor grad driftet gjennom aktiviteten på nettsiden fotballmotvold.no. Nettsiden hadde 750.000 sidevisninger ved kampanjens utløp.

Kampanjen innebar også ulike andre tiltak som arrangementer i forbindelse med fotballkamper, kampanjemateriell og annen oppsøkende virksomhet. Kampanjen deltok med stand på Norway Cup på Ekebergsletta i Oslo med konkurranser, spill, registrering av lag og brosjyrer om kampanjen. Det anslås at mellom fem og syv tusen personer var innom.

78. Statistikk for krisesentre:

BLD ønsker å etablere en permanent datainnsamling fra kommunene innenfor KOSTRA, som over tid helt eller delvis kan erstatte den nåværende særrapporteringen. BLD vil gå skrittvis frem og nøyer seg med et begrenset datasett i 2011. (BLD)

Med overgang til rammefinansiering av krisesentrene var det en naturlig målsetting å innlemme også dette fagområdet i KOSTRA, som i utgangspunktet skal omfatte all regulær og årlig kommune-stat-rapportering. I 2011 ble 6 spørsmål tatt inn i KOSTRA-skjema 7. For 2012 ble spørsmålene justert, slik at det nå er 9 KOSTRA- spørsmål (hvorav 7 ble publisert 15/3-2013). Krisesenterspørsmål på KOSTRA-skjema 7 er en midlertidig løsning.

I BLDs tildelingsbrev til Bufdir for 2014 har direktoratet fått i oppdrag å vurdere nærmere hvordan nåværende sær-rapportering fra krisesentertilbudene kan innlemmes i KOSTRA. Dette skjer i samarbeid med SSB. BLD avventer også evalueringen av kommunenes implementering av krisesenterloven, før det tas endelig stilling til om flere spørsmål skal innlemmes i KOSTRA.

Sentio Research Norge utarbeider årlig en rapportering fra krisesentertilbudet på oppdrag fra Bufdir. Det har vært god og stabil oppslutning fra krisesentrene og kommunene om denne statistikken til tross for at rapporteringen er frivillig. Statistikken gir god kunnskap om både brukerne og bruken av krisesentertilbudet, samt om innholdet i tilbudet. Rapporteringen gir dermed et grunnlag for å følge med på hvordan kommunene ivaretar plikten til å sørge for et krisesentertilbud i tråd med loven.

79. Tilbud til voldsutøvere:

Et landsdekkende hjelpe- og behandlingstilbud til voldsutøvere er under utvikling. Alternativ til vold (ATV) har en sentral rolle i arbeidet. (BLD)

Målsettingen er å forebygge og sikre tilbud til personer som er utsatt for vold i nære relasjoner. Arbeidet med å få til et landsdekkende tilbud til voldsutøvere er satt i gang, og plan for arbeidet er levert av Bufdir til BLD. Bufdir oppretter nå en arbeidsgruppe med representanter fra Bufdir, familieverntjenesten og ATV, som skal lage en felles plan for operasjonalisering og implementering av planene for arbeidet med vold i familieverntjenesten. Målet om et landsdekkende tilbud er ikke nådd, men er under utvikling.

Ved at det blir et utvidet tilbud til voldsutøvere i Norge, og også til utøverens partner og familie, vil det styrke og bedre livsvilkår for utsatte kvinner og barn. Det vil også avhjelpe det store likestillingsproblemet som menns vold begått mot kvinner i nære relasjoner utgjør.

Den avgrensede geografiske spredningen av ATV-kontor gjør at familieverntjenesten er det mest tilgjengelige hjelpe- og behandlingstilbudet til voldsutøvere i de fleste kommuner. Det har derfor blitt lagt vekt på å utvikle samarbeidet mellom Bufdir/familieverntjenestene og ATV på dette området. Bufdirs gjennomgang av dimensjoneringen og organiseringen av familieverntjenesten viste at økt innsats i arbeidet med voldssaker krever økt bemanning i familieverntjenesten. Familieverntjenesten er foreslått styrket med 15 millioner kroner i budsjettet for 2015, for blant annet å kunne øke behandlingskapasiteten. Bufdir fikk i 2013 i oppdrag å utarbeide en plan for hvordan familieverntjenesten kan styrke tilbudet til voldsutøvere. Departementet mottok planen i august 2013. Bufdir har samarbeidet med ATV i utarbeidelsen av planen.

I planen beskriver Bufdir en tre-nivå-kompetansem modell for familievernet. Det foreslås en modell med et nasjonalt spisskompetansekontor, utvalgte ressurskontorer i hver region og ellers generalist/primærkontor. Målet er å få til et differensiert tilbud der alle familievernkontor har kompetanse til å avdekke voldsproblematikk og alle regioner har kontor med spesialkompetanse slik at de kan avhjelpe behandlingstilbud ved det enkelte kontor. Videre foreslås det et nasjonalt spisskompetansekontor med inngående kompetanse på fagområdet med ansvar for å spre og vedlikeholde kompetanse i hele etaten. Dette kontoret skal også ha en FoU-funksjon ved å bistå Bufdir med evaluering av forskning og kunnskapsutvikling. Strukturen skal sikre at tjenestetilbudet til enhver tid er basert på oppdatert kunnskap.

10.3 Indikatorer

Antall registrerte drap etter offerets og gjerningspersonens kjønn, alder og relasjon

Flertallet av personer som begår drap i Norge er norske menn. Tallene varierer imidlertid en del fra år til år. Også de fleste drapsofrene var norske menn de seneste årene. Det forekommer imidlertid en del variasjoner i disse tallene fra år til år, og også en relativt stor andel av ofrene var norske kvinner. Terroraksjonen 22/7-2011 er ikke medregnet i tallmaterialet. Kvinner har i større grad enn menn blitt drept av sin partner eller tidligere partner.

Antall straffereaksjoner etter kriminalitetstypene vold, voldtekt, mishandling i familieforhold og drap

Menn er overrepresentert blant siktede personer etter lovbruddstypene vold, voldtekt, mishandling i familieforhold og drap. Det forekommer variasjoner i tallene fra år til år, og det er

vanskelig å si noe om utviklingstrender basert på tall fra fire år. Imidlertid kan man trekke frem mishandling i familieforhold, hvor det har vært en jevn økning i antall siktelsers fra 2010 til 2013. Blant siktede kvinner har det forekommet en fordobling.

Ettersom dette er tall på antall siktelsers, så reflekterer statistikken også antall anmeldelser av kriminelle forhold, det vil si at tallene er avhengig av anmeldelsestilbøyeligheten for de forskjellige kriminalitetsgruppene. Dermed vil det sannsynligvis være mørketall. Vi kan derfor ikke trekke slutninger på hyppighet av lovbrudd. Endringer i antall siktelsers også kan henge sammen med endring i anmeldelsestilbøyeligheten.

Antall mulige ofre for menneskehandel etter kjønn, alder og antatt utnyttingsform

Det er flest kvinner over 18 år som er mulige ofre for menneskehandel. I 2010 var det registrert 198 kvinner over 18 år som potensielle ofre for menneskehandel. I 2013 var tallet 23. I de fleste tilfellene er antatt utnyttingsform prostitusjon og andre seksuelle tjenester. Det er i all hovedsak kvinner over 18 år som utnyttes på denne måten. Også menn og gutter og jenter under 18 år er utsatt for menneskehandel.

Antall personer som benytter kommunalt krisesentertilbud etter kjønn, alder og eventuelt innvandrerbakgrunn

Det er en stor overvekt av kvinner på krisesentrene, men andelen menn har økt fra 1,6 prosent i 2010 til 5,2 prosent i 2013. Videre er en meget stor andel av beboere og dagbrukere personer med innvandrerbakgrunn.

55 prosent av beboere ved krisesentrene var mellom 24 og 39 år da de hadde sitt første opphold ved et krisesenter. Dette tallet har holdt seg relativt stabilt fra 2011 til 2013. Den er nokså lik aldersfordelingen for beboere, også blant dagbrukere var omtrent 55 prosent mellom 24 og 39 år.

Antall henvendelsers til hjelpeapparat i forbindelse med trussel om tvangsekteskap (fordelt på kjønn) og kjønnslemlestelse

Under følger forebyggingsenhetens talloversikt for minoritetsrådgivere, integreringsrådgivere, kompetanseteamet mot tvangsekteskap og regionale koordinatører. En og samme sak kan fanges opp av ulike ordninger, og kan derfor gå igjen i flere tabeller som vises i indikatorrapporten.

- **Antall henvendelsers til minoritetsrådgivere:**
Talloversikten viser at det er nedgang i antall henvendelsers når det gjelder gjennomførte tvangsekteskap, fra 12 til 9 henvendelsers, og frykt for tvangsekteskap fra 71 til 29 henvendelsers i tidsrommet 2010 til 2013.
- **Antall henvendelsers til integreringsrådgivere:**
Oversikten viser en nedgang i antall henvendelsers fra 2010 (11 henvendelsers) til 2013 (8 henvendelsers) med en økning i 2011 (17 henvendelsers) og 2012 (14 henvendelsers) når det gjelder gjennomførte tvangsekteskap, mens det har vært en jevn økning når det gjelder frykt for tvangsekteskap fra 21 henvendelsers i 2011 til 37 henvendelsers i 2013.

- Antall henvendelser til kompetanseteamet:
Talloversikten viser en økning i antall henvendelser om gjennomførte tvangsekteskap fra 73 henvendelser i 2010 85 henvendelser i 2013 med en nedgang i 2011 (44 prosent), og klar nedgang i antall henvendelser om frykt for tvangsekteskap (114 til 56) i samme periode.
- Antall henvendelser til Regionale koordinatorene:
Her har antall henvendelser når det gjelder gjennomførte tvangsekteskap vært to i 2012 og fem i 2013. Henvendelser som gjelder frykt for tvangsekteskap var fire i 2012 og 5 i 2013.

10.3.1 Vurdering av indikatorene for å målrette tiltak

Mellom mange av tiltakene og indikatorene er avstanden for stor til at indikatorene kan sies å ha bidratt eller bidrar til å målrette aktiviteten. Alle indikatorene har imidlertid med variabelen kjønn, og viser en forventet kjønnsforskjell i forholdet mellom utsatt og utøver for ulike voldstyper. Denne kjønnsforskjellen reflekteres i flere av tiltakene, blant annet i tiltak 77 Fotball mot vold, en holdningskampanje rettet mot gutter og menn som bidragsytere i bekjempelsen av vold mot jenter og kvinner, tiltak 75 - Holdningskampanje mot voldtekt (besluttet at ikke skal gjennomføres i skissert form), og tiltak 79 - Tilbud til voldsutøvere, som skal bidra til å avhjelpe likestillingsproblemet som menns vold mot kvinner utgjør.

Indikator om antall mulige ofre for menneskehandel viser at prostitusjon og andre seksuelle tjenester er vanligst antatte utnyttingsform av mulige ofre for menneskehandel. Tiltak 76 om kunnskapsinnhenting for å undersøke mulige sammenhenger mellom stripping og prostitusjon eller menneskehandel reflekterer dette indirekte.

Fremfor faktisk forekomst, gjenspeiler flere av indikatorene anmeldelsestilbøyelighet eller tilbøyelighet til å søke hjelp. En nedgang i antall anmeldelser eller henvendelser til hjelpeapparatet knyttet til utsatthet for enkelte voldstyper *kan* derfor uttrykke et behov for økt innsats eller oppmerksomhet på området. En økning *kan* tilsvarende bety at en økt innsats har gitt avkastning.

For ytterligere å målrette aktivitetene knyttet til likestilling og vold, ville det vært hensiktsmessig å bryte indikatorene ned på undergrupper, og supplere med forekomsttall fra feltet.

10.4. Vurdering av tiltakenes betydning

I tilstandsvurderingen beskrives det at både kvinner og menn utsettes for vold, og at både kvinner og menn er voldsutøvere. Data viser imidlertid at kvinner i større grad enn menn utsettes for seksuelle overgrep og mer kontrollerende, vedvarende og systematisk psykisk og fysisk vold.

Noen grupper av kvinner kan være spesielt sårbare og ha større risiko for å bli utsatt for ulike former for vold, som for eksempel kvinner i strengt kjønnskonservative miljøer, kvinner med

nedsatt funksjonsevne, kvinner innvandret gjennom familiegjenforening og prostituerte kvinner. Økonomiske faktorer og sosiale levekår har betydning for utsatthet for vold. Frykten for et liv i fattigdom eller redsel for utstøting fra familier eller miljøet en tilhører gjør at kvinner blir i voldelige forhold.

Det er ingen sikre tall på hvor mange som er utsatt for incest, kjønnslemlestelse, tvangsekteskap eller menneskehandel. Menneskehandel er antatt å være en av verdens største illegale økonomier, hvor barn og kvinner fra fattige land er særlig utsatt. Det er innført en egen refleksjonsperiode for ofte for menneskehandel, for å gi ofrene beskyttelse og mulighet til å inngå samarbeid med politiet for å avdekke bakmenn. Som ledd i å begrense prostitusjon ble det i 2009 innført forbud mot kjøp seksuelle tjenester. I de største byene er det opprettet spesialgrupper og målrettede prosjekter med et hovedfokus på utnytting innen prostitusjonsvirksomhet. Innsatsen har bidratt til å dempe omfanget av menneskehandel. Regjeringens nye handlingsplan mot menneskehandel gjelder for perioden 2011-2014.

Det er ikke rapportert inn evalueringer av tiltakene som er blitt gjennomført, og det er derfor vanskelig å gi en vurdering av om disse har hatt en effekt. Det samme gjelder arbeidene som enda ikke er avsluttet. I bakgrunnsbeskrivelsen er det presisert at det er spesielt viktig «å arbeide med menns vold mot kvinner». Utøverperspektivet som ligger i formuleringen er ivaretatt i tiltakene 75, 77 og 79 som nevnt over.

Det er også beskrevet i bakgrunnen til målområdet at noen grupper kvinner er spesielt sårbare for utsatthet for vold og overgrep. Dette gjelder blant annet kvinner med nedsatt funksjonsevne og kvinner som innvandrer gjennom familiegjenforening. Ingen av tiltakene i denne handlingsplanen er konkret rettet mot disse gruppene. Det er imidlertid tiltak rettet mot innvandrere i form av introduksjonskurs hvor likestilling, kvinner og barns rettigheter og vold i nære relasjoner er temaer som inngår (tiltak 9) og holdningsskapende arbeid i innvandrer miljøer (tiltak 10), i egen handlingsplan mot voldtekt. I samme handlingsplan er det et tiltak knyttet til oppfølging av seksuelle overgrep mot voksne med utviklingshemming (tiltak 18).

Så vidt vi kan se er det ikke konkretisert tiltak for å forebygge manglende selvstendig økonomi og frykt for et liv i fattigdom for kvinner som vegrer seg for å gå ut av et voldelig forhold.

Det heller ikke tiltak som konkret er rettet mot å bidra til nye etterforskningsmetoder, raskere anmeldelser og bedre bevissikring. I tiltak 74 om ny handlingsplan for vold i nære relasjoner, er det beskrevet enkelte tiltak som skal bidra til å styrke politiets arbeid, blant annet innføring av risikovurderingsverktøyet SARA, samt et samarbeidsprosjekt mellom politi og hjelpeapparat som skal bidra til at voldsutsatte for et mer helhetlig hjelpetilbud.

Tiltak 72 og 73, *Handlingsplaner mot tvangsekteskap og kjønnslemlestelse*, innebærer styrket innsats på feltet, som følge av evalueringer av tidligere handlingsplaner.

11. Mål 9: Globale utfordringer – likestilling i internasjonal politikk

11.1 Innledning

Målområdet handler om innsats for likestilling mellom kvinner og menn i norsk utenriks-, sikkerhets- og utviklingspolitikk, særlig gjennom internasjonale fora som det nordiske samarbeidet, Europarådet, EU- og EØS-samarbeidet og i FN og NATO. Under dette målområdet framhevet regjeringen disse punktene:

- Regjeringen vil arbeide for å fremme likestilling mellom kjønnene som en strategi for å nå FNs tusenårsmål innen 2015
- Regjeringen vil styrke kjønnsperspektivet i utenrikspolitikken og i internasjonale prosesser knyttet til FN
- Regjeringen vil bidra til å øke kvinners deltakelse i fredsbygging og fredsforhandlinger
- Regjeringen vil styrke kjønnsperspektivet i internasjonale organisasjoner
- Regjeringen vil arbeide for at kjønns- og likestillingsperspektivet skal knyttes opp til de enkelte lands utviklingsmål og internasjonale forpliktelser tilpasset de lokale utfordringene og mulighetene for endring
- Regjeringen vil arbeide for å bedre barne- og mødrehelse i tråd med FNs tusenårsmål

Målområdet har syv tiltak og seks indikatorer.

Bufdir har ikke mottatt sluttrapportering fra UD på tiltakene i handlingsplanen, så kapitlet baserer seg midtveisrapporteringen.

11.2 Tiltakene

80. På like vilkår:

Regjeringen vil følge opp St. Meld. Nr. 11 (2007-2008) På like vilkår: *Kvinnens rettigheter og likestilling i utviklingspolitikken*. (UD)

Stortingsmeldingen har bidratt til opptrapping av likestillingsarbeidet. Meldingen gir mål og retning for gjennomføringen av kvinners rettigheter og likestilling som både et eget satsingsområde og som en integrert dimensjon i Regjeringens øvrige satsingsområder i utviklingssamarbeidet. Det mest operative redskapet for å følge opp Stortingsmeldingen har vært *Handlingsplanen for kvinners rettigheter i utviklingspolitikken*, 2007-2009, som senere ble forlenget til 2013.

81. Utvalg:

Regjeringen vil opprette et interdepartementalt utvalg for menneskerettighetssaker i 2011. Utvalget vil koordinere de ulike prosessene knyttet til Regjeringens arbeid med å implementere Norges menneskerettighetsforpliktelser. (UD)

I 2011 ble det opprettet en interdepartemental koordineringsgruppe for menneskerettighetsspørsmål under ledelse av Utenriksdepartementet. Den skulle bidra til å

styrke den nasjonale oppfølgingen av Norges menneskerettighetsforpliktelser og Norges rapporteringer til FNs overvåkningsorganer, herunder CEDAW. Bufdir har ikke fått informasjon om utviklingen i dette arbeidet.

82. Anstendig arbeid:

Målrettet støtte til anstendig arbeid, med fokus på støtte til og oppfølging av ILOs handlingsplan for likestilling for perioden 2010-2015. (UD)

I tråd med regjeringens strategi for anstendig arbeidsliv har Norge styrket samarbeidet med ILO om «anstendig arbeid»-agendaen, som handler om arbeidstakerrettigheter, sysselsetting, sosial beskyttelse og sosial dialog. Norge er ILOs fjerde største bidragsyter med ca. 90 mill. kroner i støtte i 2012, fordelt på pliktige bidrag, kjernestøtte knyttet til programavtalen (2012-15) og geografiske og tematiske satsinger. Utviklingsministeren styrket det økonomiske bidraget til ILO med samme størrelsesorden i 2013. Den delen av programavtalen som inkluderer ILOs innsats for å bekjempe diskriminering i arbeidslivet med særlig vekt på likestilling, har blitt styrket med 5 mill. kroner og vil delvis benyttes til fremme av likestilling i arbeidslivet i Brasil, Angola, Sør-Afrika, India og Kina.

De pågående omstillingsprosessene i land som Tunisia og Egypt har satt fagforeningene under sterkt press. ILOs innsats for å støtte opp under en uavhengig fagbevegelse i Midtøsten/Nord-Afrika-regionen (MØNA), og styrke dialogen mellom arbeidslivets parter, bekjempe ungdomsarbeidsledighet og diskriminering av kvinner i arbeidslivet, er i denne sammenhengen svært relevant og viktig. Norge har bevilget 10 mill. kr i 2012-2013 til ILOs prosjekter i MØNA. Det pågående samarbeidet med ILO ble styrket med en økt overføring på 5 mill. kroner i 2013 år, med særlig vekt på innsatsen i Egypt og Tunisia.

83. Kvinne og barnehelse:

Målrettet støtte til kvinne- og barnehelse, med fokus på oppfølging av Den globale strategien for kvinne- og barnehelse som ble lansert under toppmøtet om tusenårsmålene i New York i september 2010. (UD)

Globalt er innsatsen for mødre- og barnehelse forankret gjennom Den globale strategien, og er førende for norske prioriteringer sammen med initiativ iverksatt for å støtte opp om denne kampanjen. Strategien fokuserer på de mest utsatte gruppene som gravide kvinner, nyfødte barn, ungdom og funksjonshemmede, i de 49 fattigste landene i verden.

Som del av oppfølgingen av strategien ble FNs kommisjon for livsviktige medisiner til kvinner og barn i utviklingsland lansert i mars 2012. Daværende statsminister Stoltenberg ledet sammen med Nigerias president Goodluck Jonathan kommisjonen, hvor målet var å bidra til å redde seks millioner kvinner og barn de neste fem årene gjennom fokus på økt tilgjengelighet, prisreduksjoner og mer effektiv bruk av medisiner og familieplanleggingsprodukter. Gjennomføring av kommisjonens anbefalinger er godt i gang og skjer på globalt og nasjonalt nivå.

Et annet viktig globalt helseinitiativ innen denne rammen er «The Family Planning Summit» holdt i London i juli 2012, hvor globale ledere forpliktet seg til å øke tilgangen til familieplanleggingsmetoder for 120 millioner kvinner innen 2020. Totalt ble det lovet USD 4,6 mrd. kroner for å nå målet, og som del av dette lanserte Norge en økning på 150 mill. kroner årlig over de neste åtte årene til familieplanlegging. Disse pengene vil knyttes opp til gjennomføring av FNs kommisjon for livsviktige medisiner til kvinner og barn, der tre av produktene er familieplanleggingsprodukter.

Det er oppnådd betydelige resultater i arbeidet med tusenårsmål 4 og 5: I 2011 døde 5 millioner færre barn sammenlignet med 1990 (fra 12 millioner i 1990 til 6.9 millioner i 2011). Antall kvinner som dør i forbindelse med komplikasjoner ved svangerskap eller fødsel er nesten halvert (fra 540 000 i 1990 til 287 000 i 2010).

I april 2013 lanserte FNs generalsekretær MDG Momentum – initiativet. Dette initiativet søker ytterligere framgang for de nåværende tusenårsmålene før slutten av 2015. En handlingsplan har blitt utviklet for å nå tusenårsmålene 4 og 5 ved å redde 4,6 millioner barn og mødre de neste 1000 dagene. Arbeidet ledes av generalsekretærens spesialutsending for finansiering av tusenårsmålene, Ray Chambers.

84. Handlingsplan:

Regjeringen vil gjennomføre handlingsplanen for kvinners rettigheter og likestilling i utviklingssamarbeidet 2010-2013, med vekt på styrket innsats på landnivå og systematisk integrering av kjønnsperspektivet innen prioriterte områder. Særlig fokus på klima, miljø, olje og energi, næringsutvikling og fred og forsoning. (UD)

Handlingsplanen fra 2007 ble forlenget til 2013. Planen har vært fulgt opp bredt og brukt aktivt i å styrke departementets arbeid. I følge OECD/DACs rapport om ODA-godkjente tiltak fra 2012 utgjorde 27,5 prosent av bistanden tiltak rettet mot kvinner og likestilling. Det er først og fremst et manglende likestillingsperspektiv i de store politiske satsingene, som klima og energi, som er grunnen til dette. 15. august 2013 lanserte utenriksministeren og utviklingsministeren en handlingsplan for kvinnes rettigheter og likestilling i utenriks- og utviklingspolitikken (2013-2015) *Like rettigheter – like muligheter*. Det er den første plan som dekker samtlige politikkområder. Det legges blant annet opp til mer systematisk arbeid med integrering av kvinners rettigheter og likestilling, samt styrket rapportering.

85. Mot en grønnere utvikling:

Regjeringen vil styrke den utviklingspolitiske innsatsen for matsikkerhet og klimatilpasset landbruk i Afrika, med særlig fokus på kvinnelige produsenter og deres rolle og muligheter i landbruket. (UD)

I 2012 lanserte Regjeringen sin *Strategi for matsikkerhet i et klimaperspektiv*. Strategien gir en samlet politisk og faglig begrunnelse for norsk satsing på matsikkerhet. Samlet økning for

perioden 2013-2015 er på 500 mill. kroner. Dette kommer i tillegg til ca. 1 mrd. kroner som Norge allerede bidrar med til global matsikkerhet gjennom disse kanalene. Strategien gjennomføres med fem bilaterale partnere (Tanzania, Etiopia, Mosambik, Malawi, Zambia) og med de Roma-baserte FN organisasjonene (WFP, FAO, IFAD). Økte bevilgninger fordeles likt mellom de to kanalene. I den bilaterale støtten inngår nye regionale initiativer, med særlig vekt på samarbeid med den Afrikanske unionens utviklingspolitiske arm NEPAD (New Partnership for Africa's Development). Strategi for matsikkerhet legger særlig vekt på å nå ut til småbrukerne generelt, og kvinner spesielt og deres organisasjoner. Målsettingen er en økt produktivitet i landbruket hvor klimaperspektivet er med for å sikre bærekraft.

86. Kvinner, fred og sikkerhet:

Regjeringen vil gjennomføre strategisk plan 2011-2013 for FNs sikkerhetsråds resolusjon 1325 om kvinner, fred og sikkerhet med vekt på å styrke kvinners deltakelse og beskyttelse i konflikt og fremme et integrert kjønnsperspektiv i fredsbygging, fredsforhandlinger og i internasjonale operasjoner. (UD)

Utenriksdepartementet, Barne-, likestillings- og inkluderingsdepartementet, Justis- og beredskapsdepartementet og Forsvarsdepartementet er i felleskap ansvarlige for gjennomføringen av *Kvinner, fred og sikkerhet: Strategisk plan 2011-2013* som er rammeverket for Norges gjennomføring av sikkerhetsrådsresolusjonen om kvinner, fred og sikkerhet (1325, 1820, 1888, 1889, 1960 og 2106). Norge skal i henhold til Den strategiske planen integrere et kjønnsperspektiv og styrke kvinners deltakelse i all innsats knyttet til fred og sikkerhet og legger frem fem prioriterte områder for Norges innsats: 1) Fredsprosser og fredsbygging, 2) Internasjonale operasjoner, 3) Postkonflikt og fredsbygging, 4) Seksualisert vold i konflikt, samt 5) Rapportering og ansvarliggjøring.

Som en del av satsingen på rapportering og ansvarliggjøring publiseres det med jevne mellomrom framdriftsrapporter på regjeringens innsats på dette feltet, som publiseres på nett²⁵.

Rapporten fra 2012 viser at Norge er en viktig forkjemper for kvinner, fred og sikkerhet i internasjonale fora, herunder i FN-systemet, NATO og overfor andre stater. Norge er dessuten en betydelig bidragsyter til organisasjoner og andre som jobber med å gjennomføre disse resolusjonene på bakken. Dette gjelder særlig samarbeidspartnere som jobber for å øke kvinners politiske deltakelse og innflytelse, eller som jobber mot seksualisert vold og for å gi bistand til overlevende. Denne bistanden er ikke bare finansiell. En rekke norske utenriksstasjoner og delegasjoner spiller også en viktig rolle som politisk støttespiller og talerør for sivilsamfunn som jobber for å påvirke lokale myndigheter og internasjonal opinion. Også nasjonalt ser man fremdrift i arbeidet med å øke kvinnerekruttingen til operative stillinger i internasjonale operasjoner, spesielt på politisiden. Arbeidet med å sikre at både kvinner og menn som skal tjenestegjøre i internasjonale operasjoner får opplæring i kvinner, fred og sikkerhet begynner å bli systematisert, selv om det gjenstår noe for å gjøre denne opplæringen mer operasjonell. På dette området

²⁵http://www.regjeringen.no/nb/dep/ud/dok/rapporter_planer/rapporter/2011/fn_res_fremdriftsrapport.html?id=678009

samarbeides det tett både med FN-systemet og de andre nordiske land. Norge bistår også med opplæring av andre lands politi og militære styrker, både gjennom utstasjonering av politioffiserer og andre spesialister fra justissektoren, og gjennom samarbeid med FN og sivilsamfunnet.

Det er vanskelig å spore alle pengene Norge bevilger til kvinner, fred og sikkerhet, siden mye av innsatsen inngår som en del av en større innsats. Det finnes ikke en egen kode i UD's statistikk på dette området, men tallfesting av bilateral bistand til prosjekter i konflikt- og postkonfliktland som har likestilling som hovedmål eller delmål, gir en indikasjon på den norske støtten. Denne bistanden utgjorde i overkant av 2 mrd. kroner i 2012, en svak økning i forhold til 2011. Av disse hadde tiltak for rundt 401 mill. kroner kvinner og likestilling som hovedmål. I tillegg gir Norge kjernebidrag til en rekke internasjonale organisasjoner som blant annet jobber for å gjennomføre resolusjonene om kvinner, fred og sikkerhet.

11.3 Indikatorene

Jenters tilgang til helse, utdanning og produksjonsmiddel

Det er krevende å måle tilgang til helse, utdanning og produksjonsmiddel. Barseldødelighet og fødsler der helsepersonell er til stede kan si noe om kvinners tilgang på helse.

Barseldødeligheten har sunket i løpet av de siste 20 år, og andelen kvinner som føder med helsepersonell til stede har økt, men vi har ikke funnet gode tall eller målemetoder for kvinners tilgang på produksjonsmidler på globalt nivå. Utdanning behandles under indikatoren om skolegang og utdanning under.

Ressurser brukt på tiltak knyttet til arbeid i utviklingsland rettet mot kvinner/jenter

Det er vanskelig å si noe om den totale bruken av ressurser knyttet til arbeid i utviklingsland rettet mot kvinner/jenter, men UD's bevilgning til utviklingsbistand spesifikt rettet mot kvinner og likestilling som ikke faller naturlig under andre bevilgninger økte med 5 mill. kroner til 90,15 mill. kroner i 2014.

Tall på kvinners/jenters levealder

Forventet levealder øker for kvinner og menn i hele verden, både i lite utviklede og mer utviklede land.

Tall på kvinners/jenters alfabetisering, det vil si skolegang og utdanning

Andelen jenter (og gutter) i verden som begynner i grunnskole øker, men andelen som fullfører grunnskolen er ikke like klart økende. Det er viktig å se at gruppen er differensiert og jenter fra etniske eller andre minoriteter eller med funksjonshemninger har mindre sannsynlighet for å gjennomføre skolegangen enn jenter fra majoritetsbefolkningen.

Tall på kvinners eiendom og inntekt sammenliknet med menn

Denne indikatoren kan vi ikke måle utvikling på. På verdensbasis tjener kvinner kun en tiendedel av all inntekt. I tillegg eier kvinner bare omtrent 1 prosent av all eiendom. Kvinner har

gjennomgående lavere lønn enn menn i alle verdens land. Dette henger også sammen med at kvinner oftere har deltidsarbeid og yrker med lavere sosial status.

Tall på internasjonale operasjoner der det systematisk rapporteres på implementering av FN-resolusjon 1325

Bufdir har ikke funnet konkrete tall på internasjonale operasjoner der det systematisk rapporteres på implementering av FN-resolusjon 1325. Imidlertid ser vi at både FN og NATO har et økende fokus på resolusjonen i sine doktriner og strategier. 27 av OSSEs 57 tilsluttede stater, inkludert Norge, har handlingsplaner for implementering av resolusjon 1325.

11.3.1 Vurdering indikatorene for å målrette tiltak

Få av tiltakene i dette kapitlet kan knyttes til indikatorene og derfor kan vi ikke si at bruk av indikatorene for å målrette aktiviteten har fungert.

Tiltak 83 kan til dels knyttes til indikatoren 'Tall på kvinner/jenters levealder', men det er vanskelig å si noe om hvorvidt Norges målrettede støtte til kvinne- og barnehelse har æren for at kvinners levealder har økt.

Tiltak 84 kan til dels knyttes til indikatoren 'Ressurser brukt på tiltak knyttet til arbeid i utviklingsland rettet mot kvinner/jenter', samt 'Tall på internasjonale operasjoner der det systematisk rapporteres på implementering av FN-resolusjon 1325', men disse indikatorene har vi ikke kunnet målfeste, og de kan dermed ikke si noe om tiltaket har vært vellykket eller har fungert for å målrette aktiviteten.

Tiltak 86 kan til dels knyttes til indikatoren 'Tall på internasjonale operasjoner der det systematisk rapporteres på implementering av FN-resolusjon 1325', men det er vanskelig å si om noe om hvorvidt Norges målrettede innsats har hatt betydning for dette, og vi har ikke funnet tall på dette.

Gjennom utviklingen på indikatorene kan vi ikke si at innsatsen gjennom tiltakene har hatt stor betydning for styrking av kvinner og jenters stilling globalt. Til det er prosessene og status man ønsker å endre for omfattende i forhold til enkelttiltakene som er gjennomført. Det norske bidraget for å styrke jenters og kvinners stilling på verdensbasis er viktig internasjonalt, men man kan vanskelig måle effekten på tiltakene ved hjelp av indikatorene man her har brukt.

11.4 Vurdering av tiltakenes betydning

Tilstandsvurderingen beskriver at Norge har kommet langt for å oppnå likestilling mellom kjønnene, men at situasjonen er annerledes globalt. En milliard mennesker verden over lever i ekstrem fattigdom og 70 prosent av disse er kvinner. Det første tusenårsmålet til FN har vært å halvere antallet mennesker som lever i ekstrem fattigdom, noe man har oppnådd, men det er fortsatt trolig en overvekt av kvinner igjen i denne gruppen. Fattigdom måles på husholdsnivå, og man kan dermed ikke brette ned statistikken på kjønn. En indikasjon på at flere kvinner er igjen i

gruppen som lever i ekstrem fattigdom er at en betraktelig lavere andel kvinner enn menn har lønnet arbeid.

Det fastslås i tilstandsvurderingen at Norge er forpliktet til å jobbe for likestilling og for kvinners rettigheter gjennom FNs kvinnekonvensjon (CEDAW) og handlingsplanene fra FNs kvinnekonferanse i Beijing 1995, den så kalte Beijing plattformen. Norge er også bundet av ulike internasjonale og regionale konvensjoner med prinsipper om ikke-diskriminering, og gjennom EØS-avtalen er vi forpliktet til å implementere alle direktiver om likebehandling av kvinner og menn. De internasjonale forpliktelsene legger klare føringer for den norske utenrikspolitikken og flere av tiltakene under dette målområdet bidrar til å oppfylle deler av disse konvensjonene.

Norge vektlegger likestilling og kvinners rettigheter i utviklingsprogram og internasjonalt samarbeid. Dette bekreftes av sittende regjering i Meld. St. 10 (2014-2015) *Muligheter for alle – menneskerettighetene som mål og middel i utenriks- og utviklingspolitikken*. Det er viktig å være tydelig og stille krav på dette feltet, selv om Norges innsats vanskelig kan knyttes direkte til endring på verdensbasis. I 2015 er det 20 års jubileum for Beijing plattformen og en markering av dette kan være et godt tilfelle for å sette kravene denne stiller til verdens myndigheter på dagsorden igjen.

Det skrives videre at likestillingsaspektet kommer klart fram i norsk bistands- og utviklingspolitikk. Målet er å løfte kjønnsperspektivet i utviklingspolitikken gjennom målrettet bruk av politiske dialogfora og bistandsmidler. Dette kan stemme med forståelsen av Norges politikk internasjonalt, fordi en er tydelig på prioriteringer av likestilling og kvinners rettigheter i internasjonale fora og i bruk av bistands- og utviklingsmidler. Dette kan igjen ha en oppdragende effekt på andre land og vise at det er mulig å implementere dette i praksis gjennom gode eksempler.

Kvinner rammes hardt i væpnede konflikter og blir sjelden inkludert i løsningen av disse. I tillegg til å rammes av seksualisert vold fører krig til at øvrige rettigheter svekkes. Det foregår et omfattende internasjonalt arbeid knyttet til oppfølging av FN-resolusjon 1325 om kvinner fred og sikkerhet, og tiltak 86 bidrar til dette. Gjennomføring av en strategisk plan for å styrke kvinners deltakelse i konfliktløsning og beskyttelse i konflikt, samt å styrke et integrert kjønnsperspektiv i fredsbygging, fredsforhandlinger og i internasjonale operasjoner er viktig for å synliggjøre for andre land hvordan man kan jobbe med disse utfordringene. Selv om ikke endring i status på kvinners inkludering kan måles og tilsynelatende ikke er stor, er dette noe som kan gi effekt på sikt og som man bør følge opp.

Norge har hatt en aktiv rolle i opprettelsen av FN-organisasjonen UN Women og ønsker å påvirke arbeidet i det nye FN-organet ved å sitte i styret. Norge er og en sterk pådriver i arbeidet for å nå FNs tusenårsmål. FNs utviklingsfond sier i en rapport fra 2010 at manglende likestilling og kvinners manglende muligheter i samfunnet er den viktigste enkeltfaktoren som forhindrer oppnåelse av tusenårsmålene. Ved å styrke kvinners stilling og sikre likestilling vil man som og bidra til oppnåelse av FNs tusenårsmål. Statsminister Erna Solberg leder FNs generalsekretærs

MDG advocacy group som jobber for at tusenårsmålene i størst mulig grad skal være oppfylt før fristen i 2015.

I arbeidet med å styrke kvinners stilling globalt er det viktig å ha et langsiktig perspektiv. Norges vilje til endring, og til å påvirke andre til å endre praksis og styrke kvinners stilling er viktig, selv om man ikke kan måle raske resultat fra år til år.