

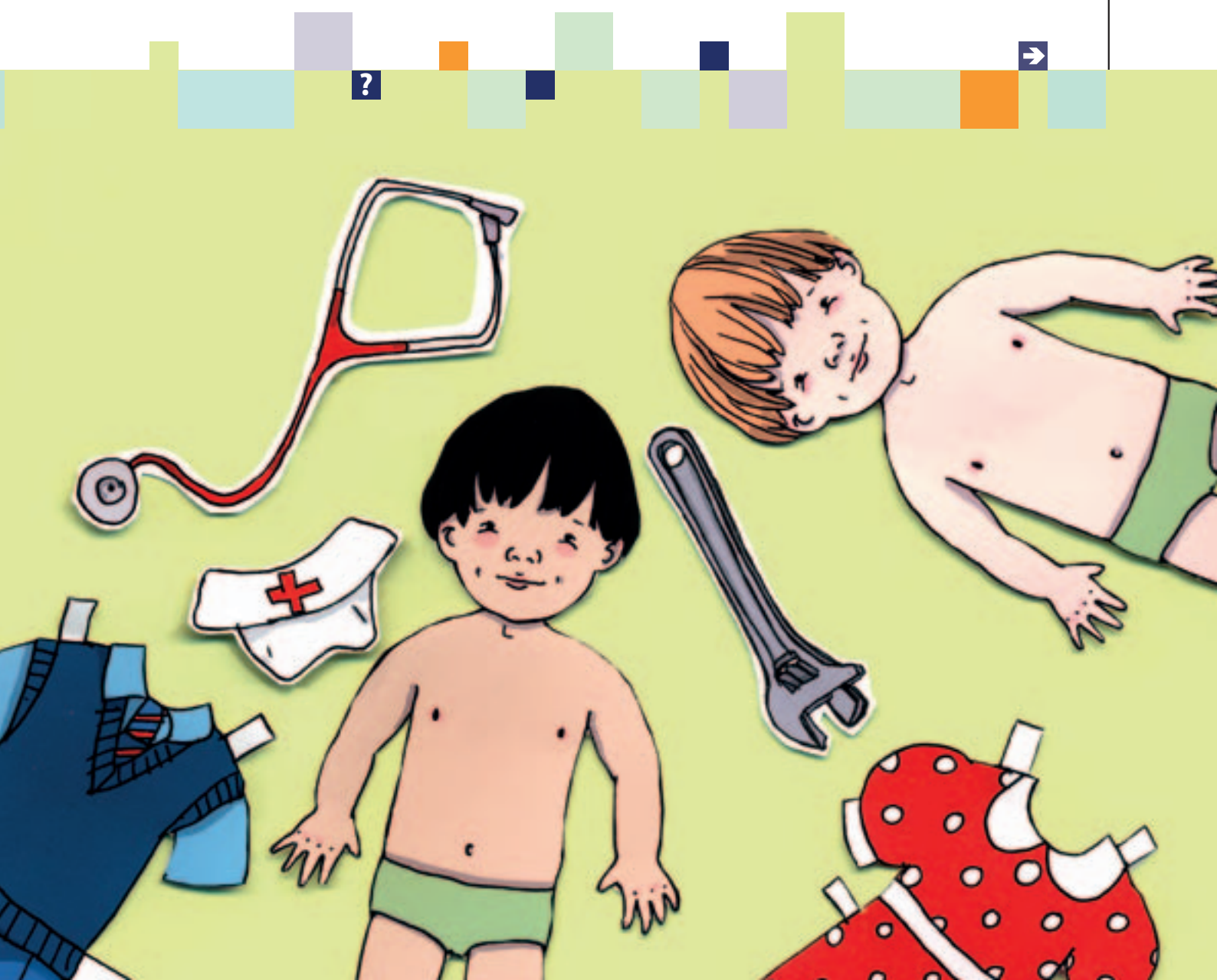


BARNE-, LIKESTILLINGS- OG
INKLUDERINGSDEPARTEMENTET

Handlingsplan

Likestilling 2014

Regjeringens handlingsplan for likestilling mellom kjønnene





BARNE-, LIKESTILLINGS- OG
INKLUDERINGSDEPARTEMENTET

Handlingsplan

Likestilling 2014

– regjeringens handlingsplan for likestilling mellom kjønnene

Forord



Norge kåres jevnlig internasjonalt til et av verdens mest likestilte land. Gode politiske grep gjennom mange år og ambisjonen om et likestilt samfunn har gitt resultater. Kvinner og menn deltar i arbeidslivet på like fot og omtrent i like stor grad, samtidig som fødselstallene er høye. Lovbeskyttelse, gode velferdsordninger for foreldre og et allment akseptert verdigrunnlag om at ingen skal diskrimineres på grunn av sitt kjønn, gir et utgangspunkt for reell likestilling. Kjønnbalanse i styrerommene i de børsnoterte selskapene er oppnådd. I Norge er det normalt at pappa triller barnevogn og mor er på bedriftsstyremøte.

Den politiske viljen til å se sammenhenger mellom arbeidslivet, familie, velferd og likestilling, har vært avgjørende for å komme dit vi er i dag.

Samtidig som velferdsstaten har vært og er en forutsetning for likestilling, er også likestilling nødvendig for å utvikle og opprettholde velferdsstaten. Det er først og fremst våre menneskelige ressurser som gjør Norge til et rikt land. Likestilling lønner seg. Det er gjennom deltakelse i arbeidslivet at vi sikrer grunnlaget for framtidens velferdsstat.

Vi skal være stolte over det vi har oppnådd, men alle mål er ikke nådd. På tross av at likelønsspørsmål har stått på den politiske agendaen siden 1950-tallet har vi fremdeles ikke oppnådd lik lønn for arbeid av lik verdi. Arbeidslivet er svært kjønnsdelt og mange kvinner

arbeider deltid. Det trengs grep for at innvandrerkvinner i større grad inkluderes i arbeidslivet. Fortsatt er det mør som tar ut brorparten av foreldrepensjonen. Makt og ressurser er ikke jevnt fordelt mellom kvinner og menn, verken i økonomisk eller politisk forstand. Det er en utfordring for demokratiet at folkevalgte organ fortsatt har skjev kjønnsbalanse.

Det er bare 17 prosent kvinner i styrene til private AS er. Få kvinner er styreledere og landets største selskap har 95 prosent menn i sine topplederstillinger.

Et likestilt samfunn er rettferdig, lønnsomt og til beste for gutter og jenter, kvinner og menn. Arbeidet må foregå på alle samfunnsområder. Særlig viktig er det at kommunene, der folk lever sine liv, tar tak i de reelle utfordringene. Likestilling i praksis handler om at begge kjønn skal ha tilgang til økonomiske goder, maktposisjoner og familieansvar. Vi må motarbeide at tradisjonelle og usunne kjønnsstereotyper reproduseres og forsterkes.

Jeg er stolt av å kunne legge fram regjeringens første samlede handlingsplan for likestilling på tyve år. Handlingsplanen understreker departementenes ansvar for likestilling innen sine områder og tydeliggjør våre politiske ambisjoner. Jeg håper denne handlingsplanen vil bidra til fornyet engasjement og en bred forståelse for likestillingens betydning for videreutvikling av velferds-samfunnet.

November 2011

Audun Lysbakken

Innhold

| | |
|---|----|
| DEL 1 Regjeringens mål og nye tiltak for likestilling mellom kjønnene | 7 |
| ● Mål 1 Om muskler og miniskjørt – motvirke kjønnsstereotyper | 15 |
| ● Mål 2 Likestilling for fremtiden – øke bevisstheten om likestilling i barnehage og utdanning | 19 |
| ● Mål 3 Sjanse til balanse – familievennlig arbeidsliv og likestilt foreldreskap | 25 |
| ● Mål 4 Bryt barrierene – jevnere kjønnsbalanse i alle deler av arbeidsmarkedet | 31 |
| ● Mål 5 Økonomisk makt – likere fordeling av økonomiske ressurser og makt. | 37 |
| ● Mål 6 Et speil av folket? – likestilt folkestyre | 43 |
| ● Mål 7 Kvinner lider, menn dør – lik mulighet for kvinner og menn til god helse | 47 |
| ● Mål 8 Frihet fra vold, tvang og overgrep – en forutsetning for likestilling | 53 |
| ● Mål 9 Globale utfordringer – likestilling i internasjonal politikk | 59 |
| | |
| DEL 2 Eksisterende virkemidler og initiativ | 63 |
| | |
| DEL 3 Vedlegg | 87 |
| Vedlegg 1 Oversikt over virkemiddelapparatet | 88 |
| Vedlegg 2 Oversikt over lovgivning, internasjonale forpliktelser og internasjonalt samarbeid | 90 |
| Vedlegg 3 Referanseliste | 95 |

DEL 1

Regjeringens mål og nye tiltak for likestilling mellom kjønnene



Innledning

Like muligheter og rettigheter for kvinner og menn er grunnleggende menneskerettigheter. I tillegg er likestilling lønnsomt. Norge kåres jevnlig til ett av verdens beste land å bo i. Satsing på et likestilt samfunn hvor kvinner deltar på lik linje med menn, er en viktig forklaring til dette. Ved å sikre like muligheter for alle, både kvinner og menn, vil et land oppnå framgang både sosialt, økonomisk og politisk. Derfor står likestilling sentralt i FNs tusenårsmål, og er ett av innsatsområdene i regjeringens utviklingspolitikk.

REGJERINGEN VIL FØRE EN POLITIKK SOM HAR SOM MÅL 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

Likestilling handler om at alle ressurser må tas i bruk uavhengig av kjønn, funksjonsevne, etnisitet, alder eller seksuell orientering. Verdien av det norske folks arbeidskraft og kunnskap er mange ganger større enn verdien av oljeformuen. Den nåværende og framtidige arbeidsinnsatsen utgjør om lag 73 prosent av nasjonalformuen, mens olje og gass utgjør 12 prosent av nasjonalformuen. Det er arbeidskraften som er grunnlaget for vår velferd.

Regjeringen arbeider for likestilling på alle fronter, som politisk deltakelse, økonomisk selvstendighet, fravær av vold, arbeidslivet og likestilt foreldreskap. Norge har en lang tradisjon for å fremme likestilling gjennom velferds- og familiepolitiske ordninger. En rekke velferdsgoder legger til rette for at begge foreldrene skal delta både i yrkeslivet og familien. Det gjelder rett til barnehageplass, lønnet foreldrepermisjon og småbarnsforeldres rett til å være hjemme med syke barn, deltidsarbeid med videre. Likevel ser vi at både menn og kvinner ofte velger tradisjonelt. Mødrene er lengst hjemme med barna i foreldrepermisjonen, og mange arbeider deltid. Samtidig tar de fleste mennene kun fedrekvoten som sin del av foreldrepermisjonen, og svært få fedre har deltidsarbeid. I stor grad kan vi si at mens kvinnene tilpasser yrkeslivet til familien, tilpasser mennene familien til yrkeslivet. Slike individuelle valg påvirker både karriereløp, inntekt, lønnsutvikling og pensjonsrettigheter. Våre individuelle valg får også samfunnsmessige konsekvenser, blant annet for arbeidsmarkedet og for samfunnsøkonomien.

I arbeidet for likestilling er det viktig å skille mellom formell og reell likestilling. Formell likestilling vil si at alle mennesker skal ha like muligheter til å delta på ulike samfunnsområder og kunne treffe valg som angår ens liv. Men tradisjoner og historiske betingelser gjør at like formelle rettigheter ikke er tilstrekkelig for å oppnå reell likestilling. Reell likestilling handler om lik fordeling av deltakelse, goder, makt og ansvar.

Likestillings- og diskrimineringslovene er viktige verktøy i norske myndigheters arbeid for likestilling. Samtidig kan ikke reell likestilling oppnås kun gjennom lov-pålagte plikter. For å fremme reell likestilling må strukturer som hindrer likestilling utfordres, endres eller fjernes. I arbeidet for å oppnå reell likestilling er det nødvendig med lovverk og tiltak som åpner for særbehandling av individer som i realiteten stilles dårligere på grunn av kjønn.

Likestillingspolitikken inneholder derfor en rekke politiske virkemidler i tillegg til lover og regler, som økonomiske føringer, informasjonstiltak eller andre typer incentivordninger. En sentral strategi i likestillingspolitikken er å integrere likestillingsperspektivet i all politikktutforming både på sentralt, regionalt og lokalt nivå. For regjeringens arbeid gjelder strategien om sektoransvar for likestilling. Det betyr at hvert departement har ansvar for likestilling innen sine felt. Barne-, likestillings- og inkluderingsdepartementet (BLD) har samtidig et koordineringsansvar for likestillingspolitikken.

Regelverk og tiltak for å fremme likestilling skal bidra til at alle har like muligheter til å ta de valgene de måtte ønske, uavhengig av kjønn. Hensikten er ikke å tvinge menn til å være hjemme med barn eller å utdanne seg til sykepleiere. Ei heller å presse kvinner ut i arbeid rett etter fødsel eller inn i lederstillinger. Hensikten er at alle skal ha mulighet til reelle valg, uten at kjønnsstereotyper og hemmende strukturer legger føringer for hvilke valg folk tar.

Utformingen av likestillingspolitikken skal være kunnskapsbasert, og skjer i et tett samarbeid med arbeidslivets parter og organisasjonene på feltet.

OM HANDLINGSPLANEN

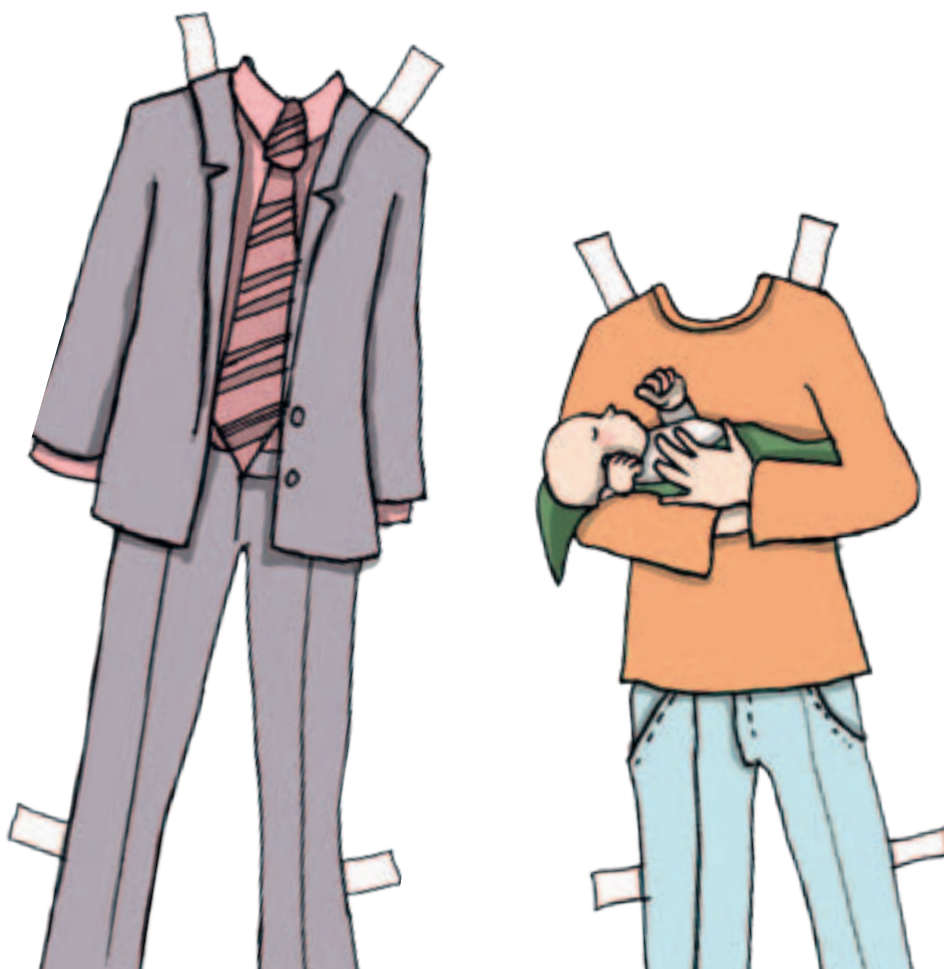
Med denne handlingsplanen ønsker regjeringen å gi en mest mulig samlet framstilling av politiske mål, strategier og tiltak for likestilling mellom kjønnene. Planen skal være et hjelpemiddel for å gjennomføre og videreutvikle likestillingspolitikken i årene framover.

Regjeringen ønsker at handlingsplanen kan bidra til retning for en god diskusjon om likestilling og til et økt engasjement blant både kvinner og menn.

Handlingsplanen er delt inn i målområder. Hvert målområde beskrives i et eget kapittel hvor planen gir oversikt over regjeringens politiske mål for feltet, sentrale politiske utfordringer, en beskrivelse av nye tiltak og en liste med indikatorer for likestilling. Det er kun regjeringens nye tiltak som er beskrevet i målkapitlene. For regjeringens iverksatte virkemidler og initiativer, se oversikt i del 2.

Samtidig som handlingsplanen er delt inn i målområder er det også klare sammenhenger mellom de ulike områdene. Det kjønnsdelte arbeidslivet er i stor grad et resultat av tradisjonelle utdanningsvalg. Og hvilket rom gutter og jenter, kvinner og menn har til å utforme sin egen kjønnsidentitet avhenger av blant annet hvordan barnehage og skole formidler kjønn, hvilke rom som finnes for mangfold i arbeidslivet, og kvinner og menns økonomiske situasjon.

Handlingsplanen har et flerdimensjonalt perspektiv. Alle mennesker har et biologisk og et sosialt kjønn. Utfordringene på likestillingsfeltet gjelder for hele befolkningen. Samtidig har individene alder, etnisitet, seksuelle orienteringer og ulik grad av funksjonsevne. Alle disse faktorene fører til at ulike grupper av menn og kvinner vil møte ulike utfordringer. Det er for eksempel noen særskilte utfordringer for personer med innvandrerbakgrunn. En kvinne med innvandrerbakgrunn kan oppleve dobbel diskriminering, hvor hun blir diskriminert både fordi hun er kvinne og fordi hun er innvandrer. Politikken må ta høyde for dette.

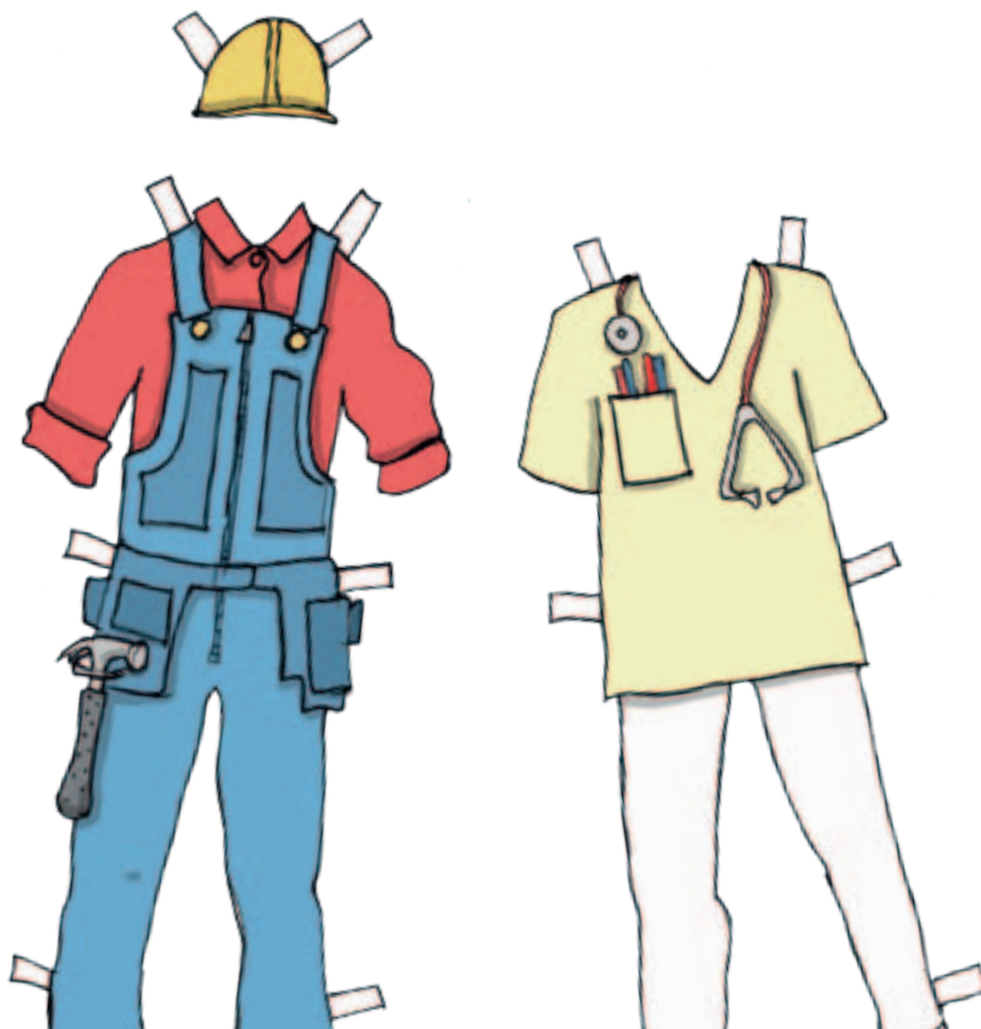


Handlingsplanen berører mange departementers ansvarsområde. Oppfølging av planen vil koordineres av BLD blant annet gjennom jevnlige rapporteringer. Indikatorene i hvert målkapittel har til hensikt å måle langsiktige resultater på det enkelte samfunnsområde, og vil brukes aktivt i rapporteringen. Revidering av handlingsplanen vil ses i sammenheng med den kommende stortingsmeldingen om likestilling.

LIKESTILLINGSPOLITIKK FOR FRAMTIDEN

Likestillingspolitikken må utvikle seg i takt med nye samfunnsutfordringer og forholde seg til et kulturelt og sosialt mangfold i det norske samfunnet. Både gutter og jenter, menn og kvinner har fordeler av et likestilt samfunn. Mannspanelet belyste likestillingens betydning for menn i sine innspill til regjeringen. Dette ble fulgt opp av regjeringen i stortingsmeldingen om menn og manssroller.

Regjeringen har tatt en rekke initiativ for å få innspill til utvikling av politikken på dette området. I 2010 leverte Kvinnepanelet sine forslag til regjeringen. Forslagene er vurdert i arbeidet med denne handlingsplanen og vil tas med i det videre arbeidet med en stortingsmelding om likestilling. Det er også nedsatt et offentlig Likestillingsutvalg som høsten 2012 kommer med sine anbefalinger til framtidens likestillingspolitikk sett i lys av etnisitet, livsløp og klasse. En delutredning om virkemiddelapparatet vil foreligge allerede høsten 2011. Flere andre utredninger gir oss et bedre kunnskapsgrunnlag for å utvikle likestillings- og inkluderingspolitikken i årene framover, blant annet utredningene *Velferd og migrasjon* og *Bedre integrering*.



REGJERINGENS NYE TVERRGÅENDE TILTAK

I tillegg til regjeringens nye tiltak innen handlingsplanens ni målområder, vil regjeringen innføre noen tverrgående tiltak. Disse vil være relevante for flere av målområdene og er derfor vanskelige å plassere i et bestemt målkapittel.

- 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)
- 2.** Ny stortingsmelding om likestilling: Som en oppfølging av de innspillene regjeringen har fått og skal få fra blant annet Likestillingsutvalget vil regjeringen igangsette arbeidet med en stortingsmelding om likestillingspolitikken. (BLD)
- 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)
- 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)
- 5.** Oppfølging av Nordic Youth Study: Forskningsprosjekt ved NOVA kalt Ungdom, kjønn og likestilling i Norden. (BLD)

HVA SKAL DU BLI NÅR
DU BLIR STOR DA,
GUTTEN MIN?



FRISØR



SJAFØR?



MÅL 1

Om muskler og miniskjørt – motvirke kjønnsstereotyper

Handlingsrommet for gutter og jenter, kvinner og menn er vesentlig større i dag enn for få tiår siden. Både menn og kvinner lever liv og arbeider i yrker som var helt utenkelig på 1950- og -60-tallet. I dag triller menn barnevogn og tar pappaperm, mens kvinner har tunge styreverv og er profesjonelle toppidrettsutøvere. Likevel er vi ikke helt likestilte. Menn eier mest, tjener mest og har de mest prestisjetunge posisjonene, mens kvinner fremdeles tar hovedansvaret for hjem og familie og arbeider deltid i helse- og omsorgsektoren. Hva kan vi gjøre for å bidra til at gutter og jenter ikke låses fast av tradisjonelle normer, men få større frihet til å velge på tvers av forventninger og i tråd med egne interesser?

HVA VIL REGJERINGEN ENDRE?

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

BAKGRUNN

Gjennom politisk arbeid og stort engasjement fra privatpersoner og organisasjoner har vi som samfunn endret tradisjonelle kjønnsroller og sosiale normer. Spesielt har jenters og kvinners handlingsrom økt, og homofile og lesbiske sin frigjøringskamp har ført til større aksept for ulike måter å være mann og kvinne på.

De fleste er enige om at både arv og miljø har betydning for menneskers utvikling og de valg vi tar. Gjennom ytre påvirkning, som oppdragelse, lærer vi alt fra fødselen av hva som forventes av oss som kvinner og menn. Vi tilpasser oss disse forventningene og gjør dem til våre egne slik at vi gradvis handler deretter.

Handlingsrommet for jenter har økt mye de siste 30-40 årene. Selv om mange jenter fortsatt velger tradisjonelle utdanninger, har andelen kvinner innen tradisjonelle mannsarenaer som juss, medisin og økonomisk-administrative fag økt betraktelig. Også innen for eksempel politikk og idrett har kvinnene gjort sitt inntog: Jenter og kvinner utgjør i dag om lag 40 prosent av alle aktive idrettsutøvere, en arena som for få år siden var dominert av menn. Mye tyder altså på at den tradisjonelle jenterollen er i endring, noe funn i skolen også bekrefter.

Gutter og menns muligheter til å velge på tvers av forventninger, har i mindre grad endret seg. Menn som velger utradisjonelt kan fortsatt oppleve negative reaksjoner som at deres maskulinitet utfordres av omgivelsene. Samtidig viser tidsstudier at menn gjennomsnittlig gjør mer husarbeid i dag enn tidligere, og at fedre rollen er utvidet. Fedre i dag engasjerer seg mer i barnas hverdag, opplevelser og aktiviteter. Flere fedre tar mer foreldrepermisjon enn de gjorde tidligere.

Det er fortsatt et behov for å utfordre trange definisjoner av kjønnsrollene. Både menn og kvinner, gutter og jenter møter ofte tradisjonelle normer knyttet til kjønn. For eksempel eksisterer det fortsatt en klar forventning om at mor påtar seg mesteparten av omsorgen for små barn. Når kvinner i ledende posisjoner i næringsliv eller politikk blir mødre, blir de langt oftere møtt med spørsmålet hvordan de tenker å kombinere morsrollen med karrieren enn hva fedre i tilsvarende situasjon blir.

Å bryte med tradisjonelle kjønnsstereotyper handler for mange om å bryte med sterk sosial kontroll. Mye tyder på at en del unge i sterkt patriarkalske og lukkede miljøer har høyere grad av forventninger knyttet til hva en jente eller gutt kan og skal gjøre og si, og at de lever under sterkere sosial kontroll enn ungdom for øvrig. Dette kan for mange knyttes til tradisjonelle kjønnsroller som hindrer kvinner fra å delta på like fot med menn. Normene og forventningene til noen unge menn med innvandrerbakgrunn kan i mange tilfeller også være sterke. De kan oppleve å bli pålagt rollen som sine søstres voktere, hvor det oppstår et krysspess mellom forventninger fra familien og forventninger fra majoritetssamfunnet. Uansett har alle individer rett til å utfolde seg.

Gjennom reklame kan det skapes et økende kroppspess og tvinge særlig barn og unge inn i et usunt kroppsideal de færreste kan innfri. Både kvinner og menn blir framstilt som objekter i det offentlige rom, som for eksempel i reklamer. Regulering av kjønnsdiskriminerende reklame er i dag nedfelt i markedsføringsloven og er begrunnet ut fra likestillingshensyn. Bestemmelsen håndheves av Forbrukerombudet (FO) og Markedsrådet. FO mottar ca. 50 klager per år om kjønnsdiskriminerende reklame. Loven «skal sørge for at reklame ikke er i strid med likeverdet mellom kjønnene, og at den ikke utnytter den ene kjønns kropp eller gir inntrykk av en støtende eller nedsettende vurdering av kvinne eller mann.» Vi ser også eksempler på kjønnsstereotyp reklame.

En norsk og en internasjonal studie viser at halvparten av alle jenter føler seg for tykke, selv om de objektivt sett ikke er det. Forekomsten av gutter og menn som er misfornøyd med egen kropp, er snart på nivå med det vi finner hos jenter og kvinner. I tillegg er 20 prosent av gutter i aldergruppen 12-18 år i risikosonen for utvikling av spiseforstyrrelser.

Samtidig med at ungdom blir mer oppmerksom på sin egen kropp, kommer jenter og gutter i puberteten og blir mer bevisst egen seksualitet. Gjennom blant annet skolen, helsesøster og ulike nettjenester skaffer ungdom seg informasjon om dette. De siste årene har internett åpnet mulighetene for å finne nettbasert informasjon. Ungdom trenger trygge rammer for å utforske seksualitet og bli bevisst egne grenser. Seksualitet skal være uten krenkelser. Også stripping og porno baserer seg på salg av kropp og kjønn og er et hinder for målet om et likestilt samfunn.

NYE TILTAK

6. Dialog: Regjeringen vil gå i dialog med reklamebransjen og mediene for å redusere omfanget av reklame som bidrar til uoppnåelige kroppsideal for unge menn og kvinner, inklusiv retusjert reklame. (BLD)
7. Utredning: Regjeringen vil utrede påbud om merking av retusjert reklame og hvor stor påvirkningskraft slik reklame har sammenlignet med andre «medier». (BLD)
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)
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)
10. Samisk mannskonferanse: I Norges formannskapsår i Nordisk ministerråd skal det arrangeres en nordisk konferanse om likestilling og mansrollen i samisk kontekst. Konferansen vil gjennomføres i samarbeid med KUN, Sametinget, Gáldu – Kunnskapssenter for urfolks rettigheter og Reform. (BLD)
11. Dialog: Regjeringen vil gå i dialog med kles- og leketøysbransjen for å bryte med tradisjonelle kjønnsstereotyper rettet mot barn. (BLD)
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 kjønns-konservative 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)
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 tværfaglig kjønnsforskning (UiO) i samarbeid med Nordisk forening for forskning om menn og maskuliniteter, Reform og NIKK. (BLD)
14. Kvinnekonferanse: BLD vil ta initiativ til en konferanse om likestilling og feminisme, i samarbeid med kvinneorganisasjonene. (BLD)

INDIKATORER

- Ulike yrker, inkludert lederstillinger, etter kjønn og innvandrerbakgrunn
- Kjønnfordeling blant ansatte i offentlig og privat sektor
- Foreldrepengeuttak blant fedre og mødre, i prosent
- Anmeldte saker om kjønnsdiskriminerende reklame meldt til Forbrukerombudet

GODT EKSEMPEL

Vilje-con-valg-prosjektet

Mål om å øke rekrutteringen av ungdom generelt og jenter spesielt til en del realfaglige utdanninger og yrker, særlig matematikk, fysikk og teknologi. Vilje-con-valg og stipendiatene er et samarbeid mellom arbeidslivsorganisasjonene, regjeringen og flere. Se lenke: www.naturfagsenteret.no/c1515601/prosjekt/vis.html?tid=1512157



KAN JEG FÅ LÅNE
EN DUKKE?



SKAL VI IKKE HELLER
UTFORDRE DET TRADISJONELLE
KJØNNSROLLE MØNSTERET SOM
GJØR AT DU ER SØT OG SNILL
OG VIL LEKE MED DUKKER.
HER ER EN BIL?



TUSEN TAKK.
NÅ VAR DU
SØT OG SNILL.



MÅL 2

Likestilling for framtiden

– øke bevisstheten om likestilling i barnehage og utdanning

Utdanningsnivået i den norske befolkningen er høyt, både blant menn og kvinner. Regjeringen har gjennomført og igangsatt likestillingspolitiske tiltak på flere områder innenfor barnehage, skole og høyere utdanning. Blant annet har Norge oppnådd bedre resultater enn EU-landene når det gjelder andel menn i barnehagene. Likevel har vi fortsatt utfordringer på flere områder. Selv om barnehagene og utdanningssektoren er pålagt å arbeide for å fremme likestilling mellom kjønn, viser undersøkelser at bevisstheten om likestilling og kjønnsroller er liten. Vi har en relativt høy frafallsprosent innenfor videregående opplæring som særlig rammer gutter, og på noen fagområder er utdanningsvalgene svært kjønnsdelte.

HVA VIL REGJERINGEN ENDRE?

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

BAKGRUNN

Gutters og jenters læringsutbytte i grunnskole og videregående opplæring er ulikt, i jenters favør. I PISA er det signifikante kjønnsforskjeller i lesing i jentenes favør i alle land. Det er en svak tendens til at kjønnsforskjellene har økt i perioden 2000 til 2009, både i Norden og i OECD totalt. Resultatene i PISA-lesing er delt inn i 5 nivåer der 5 er det høyeste. Det er spesielt viktig å være oppmerksom på andelen elever under nivå 2 og arbeide for å redusere den. Selv om majoriteten av disse elevene kan lese i teknisk forstand, kan deres lesekompetanse vise seg å være så dårlig at det vil begrense deres muligheter til videre utdanning, i yrkeslivet og i ulike situasjoner ellers i livet. Blant de norske jentene er det åtte prosent som skårer under nivå 2, mens tilsvarende tall for guttene er 21 prosent. Lesere på nivå 4 og over kan betegnes som sterke lesere, og i Norge er 22 prosent av guttene og 39 prosent av jentene på disse nivåene i 2009.

Fullføring av videregående skole er en viktig forutsetning for å komme inn på arbeidsmarkedet. Kampen mot frafall har derfor høy prioritet i regjeringens utdanningspolitikk. Regjeringen har lansert en ny satsing, NY GIV (Gjennomføring i videregående opplæring), for å få flere til å fullføre.

Det er flere jenter enn gutter som fullfører videregående opplæring. I 2005-kullet har 75 prosent av jentene og 64 prosent av guttene fullført etter fem år. I de samiske områdene er forskjellene noe høyere. Lavest er gjennomføringen blant innvandrede gutter (42 prosent). Blant norskfødte jenter og gutter med innvandrerforeldre er imidlertid utviklingen positiv med synkende frafall. Norskfødte med innvandrerforeldre, spesielt kvinner, deltar i høyere utdanning i større grad enn snittet av befolkningen. Generelt har frafall sammenheng med dårlige resultater fra grunnskolen. Tidlig innsats er derfor viktig.

Kvinner har i økende grad søkt seg til tradisjonelt mannsdominerte utdanninger som medisin, økonomi og administrasjon. Samtidig har det vært få endringer i menns utdanningsvalg. På høyskolene dominerer kvinner totalt sett, men den tradisjonelle kjønnsdelingen er sterk, med kvinner i helsefag og menn i tekniske fag.

Regjeringen har åpnet opp for bruk av tilleggspoeng ved opptak til høyere utdanning (kjønnspoeng) i spesielle tilfeller, men mener det er viktig at dette gjøres på en måte som ikke truer kvaliteten. Kjønnspoeng er mest effektivt der hvor det er flere kvalifiserte søkere enn antall studieplasser – ikke der hvor det uansett er plass til alle som søker. Regjeringen ønsker ikke å styre utdannings- og yrkesvalg, men ønsker først og fremst å satse på systematisk, holdningsskapende arbeid og aktive tiltak.

Målet om å utjevne forskjellene i valg av utdanning er viktig for å oppnå økonomisk likestilling. Bedre balanse vil også gjøre det lettere for gutter og jenter å velge uten hensyn til hva som anses som mulig eller passende for det enkelte kjønn. Arbeidskraftsbehovene er store, og vil øke i framtiden, særlig innenfor de kvinnedominerte yrkene knyttet til helse og omsorg. Det er derfor spesielt viktig å øke rekrutteringen av menn til disse yrkene. Det er presisert i forskrift at den enkelte elev skal ha hjelp til å utvikle seg og utnytte sine ressurser uten hensyn til tradisjonelle kjønnsroller. En rapport fra Sintef viser at verken rådgivere eller skoler vier kjønnsperspektivet særlig oppmerksomhet. Rapporten kritiserer mangel på tiltak spesielt rettet mot gutter.

En evaluering av hvordan rammeplan for barnehagenes innhold og oppgaver ble innført, brukt og erfart, *Alle teller mer* og status for likestillingsarbeidet i norske barnehager 2010, *Nye barnehager i gamle spor? Hva vi gjør og hva vi tror* peker begge på at bevisstheten om likestilling og kjønnsroller er liten blant de ansatte i barnehagene. Det synes som om det er et kunnskapshull om praktisk likestillingsarbeid i barnehagene.

En økning av andelen menn til arbeid i barnehage og skole vil fremme kontakten mellom barn og menn, gi større mangfold blant de ansatte, motvirke et kjønnsdelt arbeidsmarked og bidra til å endre kjønnsstereotype forventninger om at kvinner er best egnet som omsorgspersoner for barn. Det er også viktig at barnehager og skoler selv forsøker å bekjempe stereotype forventninger til mannlige og kvinnelige ansatte.

GODT EKSEMPEL

Fritt valg i Agder

Prosjekt i regi av Agderrådet. En tiårssatsing som skal bidra til god kjønnsbalanse i yrkeslivet på Agder, og hjelpe ungdommer å velge ut fra egne talenter og ønsker. www.frittvalg.no/



Selv om vi på landsbasis fortsatt er langt under målet om 20 prosent mannlige ansatte i barnehagene er det Norge som har oppnådd best resultat sammenlignet med EU-landene. Det har vært en stor økning i antall menn som jobber i barnehagene, men økningen i den prosentvise andelen er svakere på grunn av den sterke utbyggingen av barnehager de siste årene. Andelen i 2010 var på om lag ti prosent. Antallet menn som er tatt opp og har fullført førskolelærerutdanningen har økt.

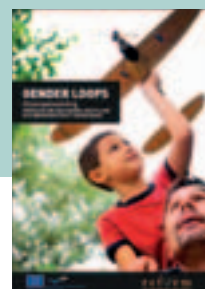
Også skolen har utfordringer med å rekruttere mannlige ansatte. I grunnskolen er 30 prosent av lærerne menn, mens i videregående opplæring er kjønnsbalansen jevn. Andelen menn som søker seg til lærerutdanningene har gått opp, men regjeringen ønsker flere menn til læreryrket. Særlig ønsker regjeringen flere menn på de laveste klassetrinnene. GNIST-kampanjen har blant annet hatt som mål å rekruttere flere menn og minoritetsspråklige til skolen.

Undersøkelser i ulike deler av samfunnslivet viser at jenter og kvinner i størst grad utsettes for seksuell trakassering, men at gutter og menn også rammes. Barn og unge skal oppleve trygge og ansvarlige voksenpersoner som kan bistå dem dersom de blir utsatt for dette. Det er opp til skoleledelsen å sørge for at slike forutsetninger er til stede på den enkelte skole. Diskriminering, trakassering og mobbing kan ikke være et problem som skal løses av dem som utsettes for disse ugjerningene.

GODT EKSEMPEL

Gender Loops

Gender Loops Eksempelsamling – praksiser som kan fremme likestilling og kjønns sensitivitet i barnehagen. Reform www.reform.no/images/stories/pdf/Gender.pdf



NYE TILTAK

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)
16. Likestillingsteam i alle fylkene: 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)
17. Statusundersøkelse: Gjennomføre ny statusundersøkelse for likestillingsarbeidet i barnehagen i løpet av 2014. (KD)
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)
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)
20. Kurs om grensesetting: Utvikling av kurs om grensesetting, kjønn, kropp og seksualitet for jenter og gutter i videregående skole. (BLD)
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 støttmateriell til lærerne. (BLD)
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)
23. Veiledning om utdanningsvalg: Informasjon til elever og foresatte om opplyste og bevisste utdanningsvalg. (KD)
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)
25. Lærer- og førskolelærerutdanningen: 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)

26. Kompetanseheving blant lærere og rådgivere: I løpet av handlingsplansperioden vil det bli vurdert å sette igang 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)
28. Pilotprosjekt ved barnevernutdanningen ved Høgskolen i Oslo (HiO): Pilotprosjekt over tre år for å øke rekrutteringen av menn og studenter med minoritetsbakgrunn til barnevern-pedagogutdanningen. HiO vil etablere en nasjonal referansegruppe for å sikre innspill og erfaringsdeling mellom de ulike nasjonale fagmiljøene. (BLD)
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)

INDIKATORER

- Elever i videregående skoler etter utdanningsprogram fordelt etter kjønn og innvandrerbakgrunn
- Studenter i høyere utdanning etter fagfelt og kjønn
- Andel menn ansatt i barnehage og skole
- Andel barnehager som har en eller flere menn ansatt

JEG FORSTÅR AT DU VIL HA
FORELDRE PERM OG FEDRE-
KVOTE. MEN AMMEFRI?



MÅL 3

Sjansen til balanse – familievennlig arbeidsliv og likestilt foreldreskap

Nesten like mange kvinner som menn er yrkesaktive, og fødselsraten er høy. Likevel er fedre og mødres foreldrerolle ulik. Fremdeles tar mor hovedansvaret for barneomsorg og husarbeid mens far er hovedforsørger. Samtidig er de gode mulighetene for å kombinere familieliv og arbeidsliv en viktig årsak til at Norge klarer seg godt både økonomisk og som velferdssamfunn. Arbeidslivet har en nøkkelrolle når det gjelder å gi fedre og mødre mulighet til å tilpasse arbeidet til familielivet. En bedre balanse mellom mødre og fedres omsorgsoppgaver og yrkesaktivitet, vil gi fedre mer kontakt med barna sine og mødre mer tid til yrkesaktivitet.

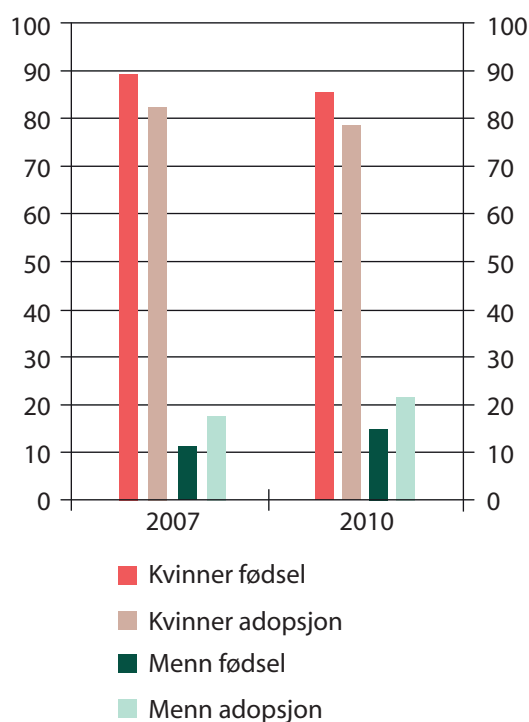
HVA VIL REGJERINGEN ENDRE?

- Regjeringens mål er at arbeidslivet skal tilrettelegge bedre for at både fedre og mødre kan kombinere arbeidsliv og familieliv
- Regjeringen har som mål at foreldre deler foreldrepermisjonen mer likt
- Regjeringens mål er at arbeidstakere ikke skal bli diskriminert på grunn av graviditet og uttak av foreldrepermisjon
- Regjeringens mål er at barn skal ha best mulig kontakt med begge foreldrene, også når foreldrene ikke bor sammen

BAKGRUNN

Menn og kvinner som lever i likestilte parforhold og i hovedsak deler likt på husarbeid eller omsorg for barn, oppgir å ha høyere livskvalitet enn andre. Det er også mindre vold i familier med likestilte foreldre. Foreldre som deler permisjonen får flere barn og skiller seg sjeldnere enn andre. Fedre som har vært alene hjemme med barn under foreldrepermisjonen følger dem opp bedre enn fedre som ikke har hatt aleneansvar for barnet under foreldrepermisjonen. Dessuten bruker fedre som tar ut fedrekvote mindre tid på jobb også når barna blir eldre. Fars permisjon påvirker også mors lønnsutvikling – mors framtidige lønn øker for hver måned far tar permisjon. Når fedre tar ut fedrekvote, fører det altså til mer likestilt foreldreskap også etter at permisjonen er avsluttet. Likevel er det ofte slik at kvinner tilpasser jobb til familie mens menn tilpasser familien til jobben. Småbarnsfedre bruker mer tid på jobb enn småbarnsmødre. Far får forrang når det gjelder karriere – 63 prosent av fedrene mot 24 prosent av mødrene vurderer egen jobb som viktigere enn partnerens. Der far opplever at karrieretoget går nå eller aldri, tenker mor at det alltid vil gå et nytt tog.

Fedre og mødres uttak av foreldrepenger ved fødsel og adopsjon i 2007 og 2010:



Vi har lang betalt foreldrepermisjon, betalt fravær ved barns sykdom og regler om rett til redusert arbeidstid på grunn av omsorgsansvar. Disse velferdsgodene er rettet mot både mor og far. Likevel benytter mødre seg av både betalt foreldrepermisjon og rett til redusert arbeidstid i langt større grad enn fedre. Selv om fedre med barnevogn er et vanlig syn i våre dager, er det mødre som tar ut nesten alle permisjonsdagene, både ved fødsel og adopsjon. Dette kan tyde på at holdninger og tradisjoner både hos mødre og fedre har mer å si for hvordan foreldre deler permisjonen enn biologi og fysiske forhold. De aller fleste fedre som har rett til fedrekvote, benytter seg av denne retten. En del fedre får ikke tatt ut foreldrepenger, selv om de har opptjent rett, fordi mor ikke går ut i arbeid, utdanning eller liknende (aktivitetskravet)

FORELDREPENGEORDNINGEN

- Foreldrepengeordningen skal sikre foreldre inntekt i forbindelse svangerskap, fødsel og adopsjon.
- Yrkesaktive som har hatt pensjonsgivende inntekt i minst seks av de siste ti månedene før stønadsperioden, har rett til foreldrepenger fra Nav.
- Foreldrepengeperioden ved fødsel er 47 uker med 100 prosent lønnskompensasjon eller 57 uker med 80 prosent lønnskompensasjon. Nav dekker inntekt opp til 6G per år.
- Tre uker før og seks uker etter fødselen er forbeholdt mor av helsemessige årsaker.
- 12 uker er forbeholdt far (fedrekvote). Far har rett til fedrekvote når begge foreldrene har opptjent rett til foreldrepenger.
- 26 uker med full kompensasjon eller 36 uker med 80 prosent kompensasjon kan deles mellom foreldrene hvis begge har opptjent rett.
- Hvis far tar ut foreldrepenger utover fedrekvoten eller hvis mor ikke har opptjent rett til foreldrepenger, må mor være i en yrkesrettet aktivitet (aktivitetskravet). Å være i arbeid, ta offentlig godkjent utdanning på full tid og å delta i introduksjonsprogram for nyankomne innvandrere er eksempler på aktiviteter som tilfredsstillt kravet.
- Foreldrepenger kan kombineres med arbeid til barnet er tre år.

Til tross for gode velferdsordninger og vern gjennom arbeidsmiljøloven, kan både mødre og fedre oppleve det som utfordrende å komme tilbake etter foreldrepermisjon. Dette handler i større grad om liten systematikk i personalarbeidet enn om bevisst diskriminering. Forhold på arbeidsplassen påvirker fars uttak av foreldrepermisjon, i hvilken grad han leverer og henter i barnehagen og arbeidstid når permisjonen er over. Det er avgjørende å ha en kultur og en ledelse som ikke bare aksepterer, men også støtter opp om både fedre og mødres behov for uttak av foreldrepermisjon og kortere eller mer fleksibel arbeidstid. Å ha en leder som selv finner en god balanse mellom jobb og privatliv er en inspirasjonskilde!

En familievennlig personalpolitikk er også en fordel for arbeidsgiver. De ansatte blir mer fornøyde med arbeidssituasjonen og arbeidsplassen. En familievennlig personalpolitikk kan dessuten være et konkurransefortrinn ved rekruttering av nye medarbeidere.

Mens deltidsarbeid er lite utbredt blant fedre, arbeider nesten 40 prosent av mødre med barn under 16 år, deltid. Andelen mødre med deltidsarbeid viser en svak nedadgående tendens – det blir med andre ord flere mødre som arbeider heltid. Det er også en positiv trend at færre menn arbeider lange dager.

Selv om omtrent 75 prosent av alle barn fremdeles vokser opp sammen med begge foreldre, er det mange barn som opplever at foreldrene går fra hverandre. Lovgivningen legger til rette for at barna kan ha best mulig kontakt med begge foreldre etter samlivsbrudd. Ved beslutninger om hvor barn skal bo, og hvordan samværsordningen skal være skal det legges avgjørende vekt på hva som er best for barnet. Ved samlivsbrudd velger fortsatt de fleste foreldre at barnet skal ha fast bosted hos mor. Samtidig ser det ut til å være en økning i antall foreldre som velger delt bosted eller mye samvær.

NYE TILTAK

- 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)
- 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)
- 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)
- 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)
- 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)
- 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)
- 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)
- 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)
- 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)
- 39.** Ammefri: Regjeringen vurderer å fremme forslag om rett til 1 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)

GODT EKSEMPEL

Kantega AS

Kantega er et av Norges ledende konsulentselskap innen systemutvikling, integrasjon og forvaltning. Selskapet er eid av de ansatte og vil være en foregangsbedrift innen arbeidsmiljø. Kantegas bedriftskultur er bygget på likeverd, samhold og likestilling i praksis. Begge kjønn skal oppleve full likestilling når det gjelder lønn, innflytelse og karrieremuligheter. Kantega legger vekt på godt sosialt miljø, gode velferdsordninger og familievennlige arbeidsforhold. Virksomheten vant Gullriset, prisen som Norges mest familievennlige arbeidsplass, i 2008. I 2007 og 2008 kåret Financial Times Kantega til en av Europas beste arbeidsplasser. www.kantega.no



INDIKATORER

- Foreldrepengeuttak blant fedre og mødre, i prosent
- Gradert uttak av foreldrepenger fordelt på kjønn
- Uttak av omsorgspermisjon blant fedre og mødre som er deltakere i introduksjonsordningen
- Overtidsbruk blant fedre og mødre med små barn
- Antall samværsdager når barnet har fast bosted hos én av foreldrene

HAR DERE LYST TIL Å
KOMME PÅ TUPPERWARE-
SELSKAP TIL MEG PÅ
TIRSDAG?



MÅL 4

Bryt barrierene

– jevnere kjønnsbalanse i alle deler av arbeidsmarkedet

Norge har et kjønnsdelt arbeidsliv. Kvinner og menn arbeider i stor grad i ulike bransjer, sektorer og yrker. Kvinnedominerte yrker er dårligere betalt enn mannsdominerte yrker, og deltid er utbredt på kvinnedominerte arbeidsplasser. I tillegg er det langt flere menn enn kvinner som er ledere. Den skjeve kjønnsfordelingen i arbeidslivet påvirker den enkeltes valg mellom ulike yrker og stillinger. Ujevn kjønnsbalanse i arbeidslivet gjør at vi ikke drar full nytte av begge kjønns ressurser og talenter. Det er dessuten lavere konfliktnivå og bedre trivsel på arbeidsplasser med jevn kjønnsbalanse.

HVA VIL REGJERINGEN ENDRE?

- Regjeringens mål er at flere yrker og stillinger skal ha en jevnere kjønnsbalanse
- Regjeringen vil øke kvinneandelen blant toppledere i offentlig sektor og legge til rette for flere kvinnelige toppledere i privat sektor
- Regjeringen vil stimulere flere kvinner med innvandrerbakgrunn til å bli yrkesaktive
- Regjeringens mål er å redusere ufrivillig deltid, og at de som ønsker det får arbeide heltid

BAKGRUNN

Norge har høy yrkesdeltakelse, både blant menn og kvinner. Blant personer i alderen 25-66 år, er 86 prosent av mennene og 79 prosent av kvinnene yrkesaktive. Blant kvinner og menn med innvandrerbakgrunn er det også flest sysselsatte menn. Her varierer kvinners yrkesdeltakelse med landbakgrunn.

Arbeidslivet i industrialiserte land er i stor grad kjønnsdelt. Det betyr at mange yrker er dominert av enten kvinner eller menn. Den skjeve kjønnsfordelingen henger nært sammen med de store kjønnsforskjellene i utdanningsvalg (se mål 2). I Norge er bare om lag en av fem ansatt på arbeidsplasser der begge kjønn er representert med minst 40 prosent. I privat sektor er menn i flertall og utgjør 63 prosent av de sysselsatte. I offentlig sektor dominerer kvinner, hvor de utgjør nær 70 prosent av de sysselsatte. Innenfor helse- og sosialområdet er 83 prosent av de ansatte kvinner, mens 92 prosent av dem som arbeider innenfor bygg og anlegg er menn. Et eksempel på en næring med jevn kjønnsbalanse er forretningsmessig tjenesteyting (blant annet eiendomsdrift, juridisk tjenesteyting, revisjon, reklamevirksomhet, arkitekter og rådgivende ingeniører) med 47 prosent kvinner og 53 prosent menn.

Selv om kvinner utgjør nesten halvparten av alle sysselsatte, er to av tre ledere menn. På toppledernivå er skillet enda større; blant administrerende direktører utgjør kvinner bare 16 prosent.

Det er viktig å se det kjønnsdelte arbeidsmarkedet som en utfordring og mulighet heller enn en statisk tilstand. Et godt eksempel på at endring er mulig er politiet, der over 40 prosent av arbeidsstyrken er kvinner. Endringen fra mannsdominans til noenlunde kjønnsbalanse har skjedd over nokså få år, og den nye arbeidsstokken er blitt en ressurs for politiet. Også Forsvaret arbeider målrettet for en økning i antall kvinner, både blant vernepliktige og ansatte. Internasjonale sammenligninger tilsier at potensialet for flere kvinner i Forsvaret er betydelig. Mange andre land har til dels mye høyere andel kvinner enn Norge.

Akademia er også kjønnsdelt, ikke minst når det gjelder de høyeste akademiske stillingene. Selv om det har skjedd store endringer i kjønnsbalansen blant landets studenter, speiles denne endringen i høyst forskjellig grad i de ulike fagdisiplinene. Siden midten av 1980-tallet har flertallet av studentene i høyere utdanning vært kvinner og utgjør i dag noe over 60 prosent. Kjønnsbalansen blant dem som gjennomfører doktorgrader har også bedret seg de siste tiårene. Mens det i 1980 var ti prosent kvinner blant dem som fullførte doktorgrad, ligger kvinneandelen i dag på rundt 45 prosent. Andelen kvinnelige professorer ligger imidlertid fortsatt på rundt 20 prosent.

De siste ti årene har andelen menn i brukerrettede pleie- og omsorgstjenester vært på om lag ti prosent. Samtidig er den største utfordringen for omsorgssektoren i årene som kommer å skaffe nok fagutdannet arbeidskraft. Å rekruttere flere menn vil derfor bidra til å møte behovet for økt bemanning i denne sektoren.

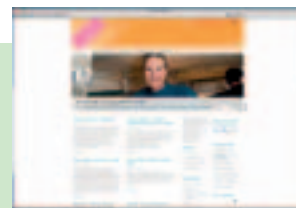
Norge har rundt 350 allmennaksjeselskaper (ASA) og omlag 212 000 aksjeselskaper (AS). Styrene i private selskaper har tradisjonelt vært svært mannsdominerte. I 2008 var det om lag 40 prosent kvinner i styrene i ASA, mot kun syv prosent i 2003. Den sterke økningen skyldes at det i 2003 ble vedtatt å lovfeste krav om at både kvinner og menn skal være representert med minst 40 prosent i styrene i ASAer. I 2010 var andelen styremedlemmer med innvandrerbakgrunn fire prosent, og over halvparten av disse var kvinner. Når det gjelder styrelederverv er det fremdeles langt mellom kvinnene. Hele 93 prosent av styrelederne i ASAer er menn. Det er foreløpig ingen lovregulering når det gjelder kjønnsbalanse for private AS. I disse selskapene er bare 17 prosent av styremedlemmene kvinner.

Det er tydelige generasjonsforskjeller i deling av husarbeidet. Jo eldre parene er, desto mer tradisjonell er arbeidsdelingen. Både kjønnsroller og kultur for deling av lønnet og ulønnet arbeid har endret seg over generasjoner. Høy yrkesdeltakelse blant kvinner og positive holdninger til likestilling, har ført til at mange fedre i større grad tar sin del av ansvar og omsorg i hjemmet. Husarbeid, vedlikeholdsarbeid og omsorgsarbeid er likevel fortsatt kjønnsdelt. Til tross for lik utdanning og lik preferanse for lederstillinger, karriere og lønn har kvinner og menn i parforhold ulik karriere. Skjev fordeling av omsorgsansvar begrenser mors yrkesdeltakelse, fordi mor i større grad tar kon-

GODT EKSEMPEL

Jenter i bil og elektro

Prosjektet er finansiert av LO og NHO og gjennomføres i samarbeid med EI og IT-forbundet, Norsk Teknologi, Fellesforbundet og Norges Bilbransjeforbund. Hovedmålet er å utvikle metoder for å skape et opplærings- og arbeidsmiljø som gjør at kvinner finner bransjene attraktive og å bidra til at bedriftene klarer å beholde de kvinnene som finnes i bransjen. Bransjenes langsiktige mål er at kvinner skal utgjøre 20 prosent av arbeidsstokken innen 2020. Se www.jenteribilogelektro.no



GODT EKSEMPEL

HSH Womentor

Mentorprogrammet retter seg mot utdannede og ambisiøse kvinner med ikke-vestlig bakgrunn, og skal bidra til at flere blir sett og verdsatt i arbeidslivet. YS støtter også programmet. Se www.hshwomentor.no



sekvensen av ønsket om å ha mer tid til barna. Tradisjonell arbeidsdeling kan også være det beste for parets økonomi. For å sikre kvinner og menn like karrieremuligheter og likelønn, er det nødvendig å legge til rette for likestilte familier gjennom blant annet likere deling av foreldrepermisjonen.

Langt flere kvinner enn menn arbeider deltid. Om lag 40 prosent av kvinnene og 14 prosent av mennene i arbeidslivet har en deltidsstilling. Deltid er vanligst innenfor den offentlige helse- og omsorgssektoren, og i hotell, restaurant, varehandel og renholdsbransjen i privat sektor. Mange deltidsansatte i disse sektorene har i tillegg midlertidige arbeidsavtaler og ekstraarbeid. Nesten ti prosent, 70 000 deltidsansatte, oppgir at de er undersysselsatte og aktivt har forsøkt å få lengre avtalt arbeidstid. 20 prosent av de deltidsansatte sier at de ønsker lengre arbeidstid. Samtidig er det mange som foretrekker deltidarbeid, blant annet for å kombinere yrkesarbeid med familieansvar eller studier. I et inkluderende arbeidsliv er en slik valgfrihet viktig. Det er viktig at kvinner og menn har den samme muligheten til å velge mellom heltids- og deltidarbeid.

Regjeringen ønsker å få ned omfanget av ufrivillig deltid. Deltidsarbeid er en utfordring for reell likestilling. Mer heltid for kvinner er en forutsetning for økonomisk likestilling, evne til forsørgelse og en lønn å leve av. Deltid påvirker også muligheten for spennende arbeidsoppgaver, lønnsutvikling og fremtidig pensjon. En viktig årsak til at mange ønsker lengre fast arbeidstid er høyere og mer forutsigbar inntekt. Ufrivillig deltid er en form for arbeidsledighet. Det er derfor et mål at flest mulig tilbys heltidsstillinger.

NYE TILTAK

- 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. (KRD)
- 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. (AD)
- 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. (AD)
- 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. (AD)
- 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. (AD)
- 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)
- 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)
- 47.** Kjønnbalanse i styrene i private aksjeselskap (AS): Regjeringen vil utrede eventuell regulering av kjønnbalansen i styrene i store aksjeselskaper med private eiere. BLD leder arbeidet i samarbeid med JD, NHD og FIN. (BLD)
- 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. (NHD)
- 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. (NHD)
- 50.** Integrering av likestillingsperspektivet: Regjeringen gir midler til at de regionale sentrene for likestilling og mangfold 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)

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

INDIKATORER

- Ulike yrker, inkludert lederstillinger, etter kjønn og innvandrerbakgrunn
- Kjønnsfordeling blant ansatte i offentlig og privat sektor
- Utbredelse av deltid i kvinnedominerte og mannsdominerte yrker
- Yrkesdeltakelse fordelt på kjønn og innvandrerbakgrunn

NÅ ER DET PÅ TIDE
AT VI KVINNER FÅR BEDRE
LØNN! JEG ER SÅ LEI AV
Å TØRKE GAMLE KUMPER
FOR KNAPPER OG
GLANS BILDER!



DA KAN DU GLEDE DEG
TIL JEG BLIR GAMMEL,
FOR JEG HAR RÆVA
FULL AV PENGER!

MÅL 5

Økonomisk makt

– likere fordeling av økonomiske ressurser og makt

De siste 30–40 årene har det vært en positiv utvikling mot økt likestilling mellom kvinner og menn når det gjelder fordeling av økonomiske ressurser. Det skyldes i hovedsak kvinners økte yrkesdeltakelse. Men fremdeles har kvinner lavere inntekt enn menn. Årsaken er at kvinner har kortere arbeidstid, at kvinner er noe mindre yrkesaktive enn menn og at kvinner i gjennomsnitt har lavere timelønn. De fleste minstepensjonistene er kvinner. I tillegg fremstår eierskap og forvaltning av større kapitalverdier som et mannlige domene. Disse forholdene påvirker kvinners økonomiske selvstendighet og makt.

HVA VIL REGJERINGEN ENDRE?

- Regjeringen vil arbeide for at de kjønnsbaserte lønnsforskjellene mellom kvinner og menn blir redusert
- Regjeringen vil bidra til å styrke kvinner og menns kunnskap om konsekvenser for egen økonomisk situasjon og pensjonsrettigheter ved yrkesdeltakelse, arbeidstid og eierskap

BAKGRUNN

Samtidig som kvinners yrkesaktivitet er en forutsetning for velferd og økonomisk vekst, har deltakelse i arbeidslivet stor betydning for den enkeltes økonomi og levekår. Arbeid gir økonomisk selvstendighet, sikrer ytelse fra folketrygden og er et vesentlig virkemiddel for å oppnå likestilling.

Kvinner har alltid arbeidet og deltatt i verdiskapingen, som gårdsconer, fiskeconer og i industrien. I mellomkrigstiden var de fleste kvinnene i lønnet arbeid ugifte og mange uten barn. Lønns- og inntektsforskjellene var store, og først på begynnelsen av 1960-tallet ble de spesielle kvinnetariffene avskaffet. Kvinners utdanning og yrkesaktivitet har økt betydelig siden 70-tallet og kvinner og menn deler mer på det ubetalte arbeidet og omsorgen for barna. Dette har ført til en økonomisk utjevning, men fortsatt har kvinner vesentlig lavere årsinntekt enn menn og de tjener mindre enn menn per arbeidstime (se faktaboks).

Inntektsnivået til personer med innvandrerbakgrunn varierer etter landbakgrunn og hvor lenge de har bodd i Norge. De fleste innvandrere har lavere inntektsnivå enn gjennomsnittet og kvinnes inntekt er langt lavere enn for kvinner uten innvandrerbakgrunn. En av de viktigste grunnene til lavere inntekt er at færre er yrkesaktive og at flere arbeider deltid. Vi har foreløpig ikke gode nok tall som kan vise om det er lønnsforskjeller mellom innvandrere og resten av befolkningen.

Pensjonsrettigheter opparbeides gjennom yrkesdeltakelse og lønnsinntekt, og kvinner får i dag lavere alderspensjon enn menn. Fire av ti kvinner som er pensjonister er minstepensjonister, mot bare en av ti menn. For framtidens pensjonister vil dette endre seg med stigende yrkesdeltakelse blant kvinner og bedre regler for omsorgsopptjening i ny modell for alderspensjon.

Kvinner er underrepresentert som entreprenører i Norge. 34 prosent av alle som starter personlig eide foretak er kvinner. Blant dem som starter aksjeselskap (AS) eller allmennaksjeselskap (ASA) er bare 18 prosent kvinner. Også når det gjelder eierskap er det forskjeller mellom kvinner og menn. Blant dem som eier aksjer i et AS eller ASA er 74 prosent menn og 26 prosent kvinner. Bare 15 prosent av dem som er eneiere av AS er kvinner.

Elementer i skattesystemet og eventuelle endringer vil ofte berøre kvinner og menn ulikt. Dette kommer av at både inntektsnivå og inntektssammensetning er ulik for kjønnene. Menn har i gjennomsnitt høyere formue og en større andel utbytte fra aksjer. Menn mottok for eksempel 80 prosent av utbetalt utbytte til personer i 2009 og betalte nesten 70 prosent av samlet formuesskatt. Regjeringens arbeid med å styrke fordelingsprofilen gjennom endringer i formuesskatten og innføring av utbytteskatt bidrar til å jevne ut økonomiske forskjeller mellom kvinner og menn.

Kvinner yrkesaktivitet påvirkes lettere av skatteendringer. Endringer som gjør det mer attraktivt å arbeide for de med lave og middels inntekter, kan derfor jevne ut kvinner og menns inntekt. Slike endringer kan for eksempel være lavere marginalsatt på lave og middels inntekter, eller å gjøre det mer lønnsomt å arbeide fremfor å motta trygd. Marginalsatt på lønn har blitt redusert de siste årene, både gjennom økt minstepensjon, redusert toppskatt og omlegging av pensjonsbeskatningen. Dette kan ha virket positivt på kvinners arbeidstilbud og dermed bidratt til økonomisk utjevning av inntekter på lengre sikt.

Satsen for minstepensjon for enslige ble hevet fra 1,7933 til 2 ganger folketrygdens grunnbeløp i perioden 1. mai 2008 til 1. mai 2010. Også minstepensjonister som har ektefelle med lav pensjon fikk økt pensjonen. Siden de aller fleste minstepensjonister er kvinner, har hevingen av minstepensjonene derfor gitt en stor gruppe kvinner et økonomisk løft.

FAKTABOKS

Inntekt er et videre begrep enn lønn. Foruten inntekt fra arbeid inkluderes blant annet kapitalinntekter, næringsinntekter og ytelser fra folketrygden. I tillegg kommer skattefrie overføringer som barnetrygd, bostøtte, kontantstøtte og sosialhjelp. Kvinners skattbare inntekt utgjør om lag 66 prosent av menns inntekt. Overføringer fra det offentlige er en viktig inntektspost for kvinner fordi de i større grad har omsorg for barn og flere er alderspensjonister.

Lønn er betaling for utført arbeid i et ansettelsesforhold. Lønnsforskjeller mellom kvinner og menn angis som en prosentandel av menns lønn beregnet til full stilling. Den gjennomsnittlige timelønnsforskjellen mellom alle kvinner og menn i arbeidslivet er om lag 15 prosent. Dette gjennomsnittstallet brukes som en indikator og viser utviklingen over tid, men sier lite om årsakene til lønnsforskjellene.

Likestillingsloven § 5 slår fast at kvinner og menn i samme virksomhet skal ha lik lønn for samme arbeid eller arbeid av lik verdi. Denne retten gjelder uavhengig av om arbeidene tilhører ulike fag eller om lønnen reguleres av ulike tariffområder. Et generelt vern mot lønnsdiskriminering på grunn av kjønn følger også av likestillingsloven § 3 som sier at direkte og indirekte forskjellsbehandling mellom kvinner og menn er forbudt.

Lønnsforskjellene mellom kvinner og menn øker gjennom livsløpet og med alderen, blant annet på grunn av mødres lange fravær fra arbeidsplassen ved foreldrepermisjon. Blant ansatte under 24 år tjener kvinner i gjennomsnitt 8,5 prosent mindre enn menn, og for aldersgruppen 55 til 59 år har forskjellen økt til noe over 17 prosent (se tabell). Analyser viser at dette også gjelder for nye generasjoner, og er en livsløps-effekt. Det vil si at lønnsforskjellene øker med alderen for både nye og gamle generasjoner kvinner og menn. Disse problemstillingene er drøftet i *Meld. St. 6 (2010–2011) Likestilling for likelønn*.

Kvinnens lønn som andel av menns lønn, fordelt etter alder. Årslønn for kvinner og menn. Heltidsansatte. 2010

| Alder | Kvinnens lønn i % av menns lønn |
|------------|---------------------------------|
| – 24 år | 91,5 |
| 25 – 29 år | 92,7 |
| 30 – 34 år | 91,1 |
| 35 – 39 år | 88,0 |
| 40 – 44 år | 87,1 |
| 45 – 49 år | 85,5 |
| 50 – 54 år | 82,8 |
| 55 – 59 år | 82,8 |
| 60 og over | 82,0 |
| Alle | 87,2 |

Regjeringen har lagt frem *Meld. St. 6 (2010-2011) Likestilling for likelønn*. Et likestilt samfunn er en forutsetning for lønnsutjevning mellom kvinner og menn. For at lønnsgapet skal bli mindre er det nødvendig med tiltak både innen lønnsdannelsen, i familierpolitikken og i arbeidslivet. Lønnsoppgjørene og lønnsdannelsen er partenes ansvar, men politisk kan en bidra til at likelønn står på dagsorden i lønnsoppgjørene. Det skjedde i 2010 og tall fra lønnsstatistikken viser at kvinners andel

av menns lønn ble noe større og økte fra 84,7 til 85 prosent (timelønn for heltids- og deltidsansatte).

Stortingsmeldingen viser også hvordan familie- og likestillingspolitikken har betydning for kvinners lønn og hvordan politiske vedtak kan bidra til økonomisk utjevning mellom kjønnene. Regjeringens familiepolitiske tiltak er omtalt under mål 3.

NYE TILTAK

- 57.** Åpenhet om lønn: Regjeringen vil legge fram forslag om at det skal utarbeides lønnsstatistikk fordelt på kjønn og stillingsgrupper på virksomhetsnivå. (BLD)
- 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)
- 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)
- 60.** Analyse av lønnsforskjeller: Regjeringen vil gjennomføre regelmessige analyser av hvilke faktorer som har betydning for lønnsforskjellene mellom kvinner og menn. (BLD)
- 61.** Regelmessig informasjon og statistikk: Regjeringen vil fremskaffe regelmessig informasjon og statistikk over fordelingen av økonomiske ressurser mellom kvinner og menn. (BLD)
- 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)

GODT EKSEMPEL

Sør-Varanger kommunes arbeid for likelønn

Sør-Varanger var i utgangspunktet et mannsdominert gruvesamfunn. Da gruvedriften tok slutt i 1996, fattet kommunen en strategisk beslutning om å satse på likestilling. Toppledelsen var involvert i arbeidet fra starten av. Sør-Varanger har fokus på likelønn ved hvert eneste lønnsoppgjør. Etter alle sentrale lønnsoppgjør går kommunen gjennom resultatet og undersøker om det har fått uønskede konsekvenser. Kommunens hovedbudskap er at likestilling er et langsiktig, kontinuerlig arbeid som ikke tar slutt. Sør-Varanger er den eneste kommunen LDO har kontrollert der kvinner i gjennomsnitt tjener mer enn menn. www.sor-varanger.kommune.no/



INDIKATORER

- Ulike typer inntekt og overføringer etter kjønn og innvandrerbakgrunn
- Kvinners månedslønn (heltidsekvivalenter) som andel av menns månedslønn for heltids- og deltidsansatte, for alle og etter næring og sektor
- Kvinners månedslønn (heltidsekvivalenter) som andel av menns månedslønn for heltids- og deltidsansatte, fordelt etter utdanning, yrker og alder
- Andelen lavtlønte blant heltids- og deltidsansatte kvinner og menn
- Andelen nye minstepensjonister etter kjønn
- Gjennomsnittlig pensjon for nye pensjonister etter kjønn
- Andelen kvinner og menn i laveste og høyeste inntektsdesil
- Fordeling av formue og kapitalinntekter etter kjønn og innvandrerbakgrunn

DA VIL VI ØNSKE VELKOMMEN
TIL DENNE DEBATTEN OM HVOR-
DAN VI SKAL FÅ FLERE AKTIVE
KVINNER I POLITIKKEN.



MÅL 6

Et speil av folket? – likestilt folkestyre

Jevn fordeling av kvinner og menn i alle maktposisjoner i samfunnet er avgjørende for å skape et demokratisk og likestilt samfunn. Vi har oppnådd gode resultater med en kvinneandel på nesten 40 prosent på Stortinget, men vi er fremdeles ikke i mål. Det er på det lokale planet at kjønnsbalansen blant folkevalgte er skjevest. utfordringene er størst i lokalpolitikken, hvor snaut én av fire ordførerseter fylles av en kvinne. Et levende demokrati forutsetter ikke bare organer som speiler folket, men at flest mulig slutter opp om folkestyret ved valg.

HVA VIL REGJERINGEN ENDRE?

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

BAKGRUNN

Allmenn stemmerett for menn ble innført i 1898. I 1910 fikk kvinner allmenn stemmerett på lik linje med menn ved lokalvalg, og samtidig samme mulighet til å erobre kommunale verv som folkevalgte representanter. Tre år senere, i 1913, vedtok Stortinget å innføre allmenn stemmerett for kvinner til Stortinget. Likevel var det først ved valget i 1987 at valgdeltakelsen blant kvinner var like høy som blant menn, og siden har kvinner hatt noe høyere valgdeltakelse enn menn. Ser vi innvandrerbefolkningen under ett, er valgdeltakelsen for kvinner og menn like høy (2005). Dette gjelder også om man deler innvandrere opp etter verdensdelen de kommer fra. Det er imidlertid variasjoner ut fra landbakgrunn.

Kvinneandelen i politikken har økt kraftig siden slutten av 1960-tallet. Etter stortingsvalget i 2009 er kvinneandelen på Stortinget 40 prosent. I kommunestyrene ligger kvinneandelen på nesten 38 prosent etter valget i 2007, men ser ut til å ha stagnert ved de siste kommunestyrevalgene. Sametinget er det folkevalgte organet som har best kjønnsbalanse, med 49 prosent kvinner. De aller fleste politiske partiene har ordninger for kvotering, men praksis varierer fra parti til parti. De eneste partiene som ikke har regler for kjønnskvoltering, er Høyre og Fremskrittspartiet.

På fylkesnivå er kvinneandelen noe høyere enn på Stortinget med nesten 45 prosent kvinnelige fylkestingsrepresentanter. Blant ordførerne i kommunene er kvinneandelen spesielt lav. Etter valget i 2007 var kun 23 prosent av landets ordførere kvinner. Andelen kvinner som leder de viktige kommunale styrer, råd og utvalg er 23 prosent, og 23 prosent av toppkandidatene på valglistene var kvinner. Valgforskningen viser at partiene har et viktig ansvar for å sikre kjønnsmessig balanse i kommunestyre og andre kommunale tilfellsverv.

Demokratisk deltakelse gjennom medlemskap i politiske partier er lav i Norge. Andelen som er medlemmer i et parti har vært synkende siden 1980, hvor 21 prosent av mennene og 12 prosent av kvinnene var medlemmer. Tilsvarende tall for 2007 var 9 prosent menn og 7 prosent kvinner. Også valgdeltakelsen er synkende. Valgdeltakelsen i kommunestyre- og fylkestingsvalg har når man ser på landsgjennomsnittet vært lavere enn ved stortingsvalgene. Siden 1983 har deltakelsen ligget på under 70 prosent ved alle kommunestyrevalg. Når det gjelder stortingsvalg deltar flere. Fra og med valget i 1930 har deltakelsen aldri kommet under 70 prosent, men har sunket jevnt og trutt siden stortingsvalget i 1965. I 2009 var valgdeltakelsen til Stortinget på 76,4 prosent. I alle de nordiske landene har de en valgdeltakelse på omkring 80 prosent, bortsett fra i Finland, hvor folk deltar i valg i mindre grad enn i Norge.

GODT EKSEMPEL

Godkjenning av listeforslag til sametingsvalget

I forkant av valg til Sametinget i 2009 ble det utarbeidet en forskrift som satte krav om at listeforslag til sametingsvalget måtte ha minst 40 prosent av hvert kjønn for å bli godkjent. Dette har medført at Sametinget i dag har en jevn kjønnsbalanse med 49 prosent kvinner.

NYE TILTAK

63. Kjønnbalanse i kommunestyre: Regjeringen vil etter valget i 2011 evaluere kjønnbalansen 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 kjønnbalanse i kommunestyrene. I denne sammenheng vil både rettslige og/eller ikke-rettslige virkemidler bli vurdert. (KRD)
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)
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)
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)
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)

INDIKATORER

- Kjønnbalansen i Stortinget
- Kjønnbalanse i partienes nominerte kandidater til stortings-, fylkestings- og kommunestyrevalg
- Andel kvinner og menn som har stemmetillegg på valglistene
- Kjønnbalansen i kommunestyre
- Kjønnbalansen blant ordførerene
- Valgdeltagelse etter kjønn og innvandrerbakgrunn
- Andel kvinner og menn som er medlemmer i et politisk parti

FLYTT DEG,
JEG HAR ANGINA!

FLYTT DEG SJØL,
JEG HAR DIABETES!

HØYT
BLODTRYKK!

LAVT
BLODSUKKER

JEG HAR
KALDE FØTTER

JEG HAR
HETETOKTER

JEG ER
MANN!

STAKKAR...



MÅL 7

Kvinner lider, menn dør – lik mulighet for kvinner og menn til god helse

Kvinner lider – menn dør heter det i en bok om folkehelse i et kjønnsperspektiv. Tittelen er en god oppsummering av helseforskjellene mellom menn og kvinner. Menn lever i gjennomsnitt fem år kortere enn kvinner, mens kvinner gjennom hele livet har flere sykdommer og helseplager. De siste årene har det vært en reduksjon i kjønnsforskjeller når det gjelder levealder. Kvinners helseplager viser seg også i statistikken over uføretrygdede. Det er flere kvinner enn menn som mottar uføreytelser, men menn blir uførepensjonert i yngre dager og har høyere uføregrad. Alle skal ha et likeverdig tilbud om helsetjenester uavhengig av kjønn, diagnose, bosted, personlig økonomi, etnisk bakgrunn og den enkeltes livssituasjon.

HVA VIL REGJERINGEN ENDRE?

- Regjeringen vil videreføre arbeidet med at kjønnsperspektivet skal være sentralt i helse- og omsorgssektoren, både i forskning, politikkutforming, forebygging og tjenester
- Regjeringen har som mål å redusere helseforskjellene mellom kvinner og menn

BAKGRUNN

Regjeringen legger i sin helsepolitikk vekt på likeverdige helsetjenester og arbeidet for å redusere sosiale helseforskjeller. Brukere og pasienter må ha trygghet for at tjenestene er tilgjengelige, og at de blir møtt med omsorg og respekt. Regjeringens strategi for kvinners helse innebærer at kjønnsperspektivet skal være sentralt i helse- og omsorgssektoren, både i forskning, politikkutforming, forebygging og tjenester.

Fra 2004 er det etablert en strategisk satsing på forskning på kvinners helse i regi av Norges forskningsråd. Tematisk sett er forskning på kvinners helse svært bredt og handler om alt fra psykiske lidelser til muskel/skjelett, kreft, vold mot kvinner, reproduktiv helse med mer. Kjønnsperspektivet er nedfelt i forskningsrådets nye programplaner på helseområdet. Kjønnsperspektiv og bevisstgjøring om kjønnsforskjeller i klinisk forskning ivaretas gjennom styringsbudskap til de regionale helseforetakene.

Vi har et klassedelt samfunn der de som er mest privilegert økonomisk også har best helse. Kjønn, etnisk bakgrunn og bosted henger ofte nært sammen med sosiale forskjeller. Sammenhengen mellom kjønn og sosiale forskjeller i helse er sammensatt. Dersom vi tar utgangspunkt i levealder, er de sosiale forskjellene i helse større for menn enn for kvinner. For andre helsemål, som for eksempel psykisk helse, er de sosiale forskjellene større for kvinner. Enkelte studier viser også at tilgjengelighet til helsetjenester er kjønnsmessig skjevt fordelt.

Kvinner lever omtrent fire år lenger enn menn. Forventet levealder er i overkant av 83 år for kvinner og nesten 79 år for menn. Kvinner går oftere enn menn både til fastlege og spesialister. Hjerter- og karsykdommer har lenge vært den viktigste dødsårsaken både blant kvinner og menn. Vi ser imidlertid en tydelig nedgang i hjerter- og kardødelighet for begge kjønn, og nedgangen har vært mest markant for menn. Nedgangen i hjerter- og kardødeligheten er en medvirkende årsak til økt forventet levealder for begge kjønn. Når det gjelder kreft, som er den andre dominerende dødsårsaken, har det ikke skjedd store endringer de siste 20 årene, verken for menn eller kvinner. En annen faktor som har medvirket til å heve den forventede levealderen og å minske forskjellen mellom kjønnene, er den reduserte dødsrisikoen for spedbarn.

Tradisjonell maskulinitet med forventninger til at gutter og menn skal være mer aktive, pågående og modige enn jenter og kvinner, speiler seg i ulykkesstatistikene. Alt fra tidlige barneår er gutter utsatt for ulykker og skader i mye større grad enn jenter. Flere menn enn kvinner blir skadet og drept i trafikken. Det er vesentlig flere menn enn kvinner blant skadede bilførere, mens det er flest kvinner blant skadede passasjerer. Unge gutter er spesielt utsatt for å bli skadet og drept i trafikken. Dette må ses i sammenheng med at de kjører aggressivt og fort. Det har skjedd en gradvis tilnærming mellom kvinner og menn i dødelighet på grunn av ulykker. Fra 1980 har dødelige ulykker blitt sjeldnere både for kvinner og menn, men reduksjonen har vært størst for menn.

Helt opptil 60-årsalderen får menn flere skader enn kvinner. I de eldste aldersgruppene skjer det derimot flest skader hos kvinner. Norge er et av de landene i verden med høyest forekomst av benskjørhet. Fallulykker, benskjørhet og hoftebrudd rammer oftere kvinner enn menn.

Kvinner gjør selvmordsforsøk 10–20 ganger så ofte som menn. Samtidig er det langt flere menn enn kvinner som tar sitt eget liv. Forklaringen på den store forskjellen mellom forsøk og fullbyrdet selvmord, er at menn bruker mer voldelige metoder når de tar sitt liv.

Tradisjonell maskulinitet påvirker menns levevaner på en måte som har betydning for helse og dødsrisiko. Dette gjelder med hensyn til ernæring, fysisk aktivitet, tobakk, seksuell helse, rusmiddelbruk og ulykkesrisiko.

Levevaner bidrar til kjønnsforskjeller og sosiale forskjeller i helse. For eksempel viser nasjonale kartlegginger at aktivitetsnivået i befolkningen er lavt, sosialt skjevfordelt og at utviklingen går i negativ retning. Andelen som er fysisk aktive, øker med økende sosioøkonomisk status og synker med økende alder. Gutter er mer aktive enn jenter, mens kvinner er generelt mer aktive enn menn. Blant niåringer har 91 prosent av guttene og 75 prosent av jentene et tilfredsstillende aktivitetsnivå, mens bare halvparten av 15-åringene oppfyller anbefalinger om minst 60 minutter daglig fysisk aktivitet. Blant voksne i alderen 20 til 85 år viser en kartlegging fra 2009 at 22 prosent av kvinnene og 18 prosent av mennene oppfyller anbefalingene om minst 30 minutters daglig moderat fysisk aktivitet.

Statistikk over seksuelt overførbare infeksjoner viser tydelige kjønnsforskjeller. To av tre registrert med HIV/AIDS er menn. Langt flere menn enn kvinner blir smittet av hepatitt C, mens kvinner er overrepresenterte når det gjelder registrerte tilfeller av klamydia. Det er liten tvil om at kjønnsforskjeller i seksualvaner og seksuell praksis påvirker forekomsten av infeksjoner.

Før 16-årsalderen er gutter litt mer utsatt for sykdom enn jenter, mens unge kvinner i alderen 16-24 år har flere sykdommer og symptomer enn unge menn. Kvinnens høyere sykkelighet er paradoksalt, siden kvinner på mange måter lever et mye sunnere liv enn menn. Det har helt fram til i dag vært færre kvinner som røyker, og kvinner drikker sjeldnere og mindre alkohol enn menn. Mye tyder også på at kvinner har et sunnere kosthold, mosjonerer oftere og er sjeldnere overvektige enn menn.

Yrkesaktive kvinner har et høyere sykefravær. Mens sykefraværet for menn nå er i overkant av seks prosent av det totale antall dagsverk, er andelen blant kvinner over ni prosent. Det er ingen enkel forklaring på hvorfor kvinner har så mye høyere sykefravær enn menn. Noe kan forklares med sykefravær i sammenheng med graviditet og helseproblemer som er spesielle for kvinner. Men kvinner har høyere fravær enn menn også etter at det er kontrollert for graviditet, antall barn, lønn, utdanning og yrke.

Når det gjelder helse- og omsorgssektoren mangler vi kunnskap om hvor store deler av sykefraværet som kan forklares av sektorspesifikke forhold, arbeidsinnhold og arbeidsmiljø. Vi vet ikke hvilke faktorer som har størst betydning og hvordan disse påvirker helse, trivsel og videre yrkesaktivitet.

På midten av 1970-tallet var antallet uførepensjonister om lag 140 000, med litt flere menn enn kvinner. I løpet av 1980-årene økte antallet kraftig, særlig blant kvinner. Etter en utflating har antallet økt igjen siden 1995. I 2009 var det samlede antallet uførepensjonister 341 400, henholdsvis 198 500 kvinner og 142 900 menn. Økningen i antallet kvinnelige uførepensjonister har sammenheng med den sterke økningen i kvinners yrkesdeltakelse i denne perioden. Flere kvinner enn menn mottar uføreytelser, og den største forskjellen mellom kjønnene er å finne blant mottakere av tidsbegrenset uførestønad.

GODT EKSEMPEL

Gatehospitalet

Gatehospitalet til Frelsesarmeen gir et tilbud til rusmiddelavhengige som trenger døgnbasert tilbud innen pleie og omsorg med medisinsk oppfølging. Erfaringene fra Gatehospitalet er at kvinner har behov for et skjermet og tilpasset tilbud. Helse- og omsorgsdepartementet har styrket tilskuddet, slik at tilbudet fra høsten 2008 ble utvidet med en egen kvinneavdeling.

Statistikk viser at i tillegg til å ha dårligere helse, skårer innvandrere svakere på en rekke andre levekårsindikatorer. Lavekårsundersøkelser viser at kvinner med innvandrerbakgrunn er en utsatt gruppe. Mer enn en av fire kvinner med bakgrunn fra India og Pakistan har diabetes. For menn er andelen en av syv.

Oppmerksomhet om kjønnsforskjeller i helse og bruk av helsetjenester skal bidra til bedre helse i befolkningen, og bedre kvaliteten på helse- og omsorgstjenestene.

Den nye folkehelseloven er et ledd i oppfølgingen av samhandlingsreformen. Loven trer i kraft 1. januar 2012, og den vil gjelde for kommuner, fylkeskommuner og for statlige myndigheter. Formålet med loven er å bidra til en samfunnsutvikling som fremmer folkehelse og utjevner sosiale helseforskjeller. Folkehelse-

arbeidet skal fremme befolkningens helse, trivsel og gode sosiale og miljømessige forhold. Arbeidet skal også bidra til å forebygge psykisk og somatisk sykdom, skade eller lidelse hos både kvinner og menn. Ny folkehelselov utfyller plan- og bygningsloven ved at kommuner og fylkeskommuner er pålagt å skaffe seg oversikt over helsetilstanden i befolkningen og hvilke faktorer som påvirker helsetilstanden.

Kjønnsespesifikke data er et viktig verktøy i folkehelsearbeidet og kunnskap om kjønnsforskjeller skal legges til grunn for tiltak. Oversikten skal inngå som grunnlag i arbeidet med regionale og lokale planstrategier. På bakgrunn av oversikten over folkehelseutfordringene skal kommunene og fylkeskommunene fastsette mål og strategier og iverksette nødvendige tiltak.

NYE TILTAK

- 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. Nettportalen har egne sider for menn. (HOD)
- 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)
- 70.** Informasjon om livsstilssykdommer: Vurdere videre oppfølging av pilotprosjektet Stork Groruddalen som har som mål å bedre helsestasjonens 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)
- 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)

INDIKATORER

- Levealder, totalt for hele befolkningen, etter kjønn og innvandrerbakgrunn



MÅL 8

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

Vold er forbudt og uakseptabelt, uansett hvem den rammer eller hvilken form den tar. Det offentlige har et spesielt ansvar, og skiftende regjeringer har gjennom mange år arbeidet for å bekjempe vold. Vold, tvang og overgrep er viktige utfordringer for likestillingen mellom kvinner og menn. Vold mot kvinner er både en årsak til manglende likestilling og et hinder for reell likestilling mellom kjønnene.

HVA VIL REGJERINGEN ENDRE?

- Regjeringen vil bekjempe og forebygge alle former for vold, tvang og overgrep
- Regjeringen vil 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.
- Regjeringen vil engasjere menn i kampen mot vold mot kvinner og barn

BAKGRUNN

Både kvinner og menn utsettes for vold, og både menn og kvinner er voldsutøvere. Tilgjengelige data viser imidlertid at kvinner i større grad enn menn utsettes for seksuelle overgrep og vold med stort skadepotensiale fra partner. Kvinner er også i større grad utsatt for vold kjennetegnet ved vedvarende og systematisk bruk av psykisk og fysisk makt og kontroll i nære relasjoner. Det er derfor spesielt viktig å arbeide mot menns vold mot kvinner.

Samtidig vet vi at også menn utsettes for vold i nære relasjoner i form av fysisk, psykisk og seksuell vold. Med krisesenterloven, som trådte i kraft 1. januar 2010, plikter alle landets kommuner å ha et tilrettelagt tilbud både til kvinner og menn.

Vold i nære relasjoner innebærer krenkelse og tillitsbrudd fra et menneske som står en nær. Volden er ofte gjentakende, og den foregår ofte i eget hjem – det stedet der en skal føle seg tryggest.

Noen grupper av kvinner kan være spesielt sårbare og ha større risiko for å bli utsatt for ulike former for vold. Dette gjelder for eksempel jenter og kvinner som lever i lukkede eller strengt kjønnskonservative miljøer, utenlandske kvinner som innvandrer gjennom familie-gjenforening og kvinner i prostitusjon. En kartlegging fra 2010 viser at kvinner med nedsatt funksjonsevne er mer utsatt for noen typer overgrep enn andre kvinner. Kartleggingen viser også at overgrepene foregår over lengre tid, og at kvinnene sjeldnere tar kontakt med hjelpeapparatet.

Økonomiske faktorer og sosiale levekår har betydning for utsatthet for vold. Manglende selvstendig økonomi og frykten for et liv i fattigdom er noen av årsakene til at kvinner blir i krenkende forhold. En annen forklaring kan være redsel for utstøting fra familien eller det miljøet en tilhører.

Voldtektsutvalget estimerte at mellom 8000 og 16000 personer voldtas årlig i Norge. De aller fleste av disse er kvinner, og overgriper er som regel en mann. Et flertall av voldtektene blir begått av en person den voldtatte kjenner. Dette gjør at mange synes det er vanskelig å anmelde saken og mangel på vitner gjør ofte etterforskningen vanskelig. I tillegg er det kun en mindre andel av de sakene som anmeldes som fører til domfellelse. Nye etterforskningsmetoder, raskere anmeldelser og bedre bevissikring kan bidra til at flere saker ender med tiltale og domfellelse.

Det finnes ikke sikre tall for omfanget av incest, men vi vet at både gutter og jenter utsettes. Incest er et alvorlig overgrep mot barn som kan føre til langvarige og omfattende skader.

Kjønnslemlestelse av kvinner har store helsemessige og sosiale konsekvenser. I tillegg til å være straffbart i Norge, bryter det med en rekke grunnleggende menneskerettigheter og likestillingsprinsipper, blant annet kvinners rett til å ha kontroll over egen kropp, seksualitet og helse. Det finnes ikke sikre opplysninger om hvor mange jenter/kvinner i Norge dette gjelder.

Det er en menneskerett fritt å kunne velge om og med hvem man vil gifte seg. Å tvinge noen til å inngå ekteskap er forbudt ved norsk lov og internasjonale konvensjoner. Samtidig vet vi at unge mennesker i Norge blir utsatt for ulike former for utilbørlig press og tvang til å inngå ekteskap. Det finnes ingen sikre opplysninger om hvor mange gutter og jenter dette gjelder.

FAKTABOKS

Drap

- Siden 2000 er 83 kvinner og 6 menn drept av nåværende eller tidligere partner.

Tall fra krisesentrene 2010

- Totalt 2075 voksne overnattet på krisesenter. Av disse var 37 menn, og resten kvinner.
- 63 prosent av beboerne hadde innvandrerbakgrunn. Av disse oppga 23 prosent en overgriper uten innvandrerbakgrunn.

Menneskehandel er en av verdens største illegale økonomier. Over hele verden utsettes barn, kvinner og menn for hensynsløs utnyttning i vår tids slaveri. Særlig kvinner og jenter fra fattige land utnyttes til prostitusjon og i pornoindustrien. Menneskehandel foregår også i Norge. 319 personer var under oppfølging av etater og organisasjoner som mulige ofre for menneskehandel i Norge i 2010. Disse er fra 44 ulike land og av disse er 217 kvinner/jenter og 102 menn/gutter.

Det er innført en egen refleksjonsperiode (6 måneder med mulighet for forlengelse) for ofre for menneskehandel. Perioden gir ofrene beskyttelse og mulighet til å inngå samarbeid med politiet for å avdekke bakmenn.

Som et ledd i arbeidet med å begrense utnyttning til prostitusjon ble det i 2009 innført forbud mot kjøp av seksuelle tjenester. Norsk politi har de senere år etterforsket og straffeforfulgt personer involvert i menneskehandel. I våre største byer er det opprettet spesialgrupper og målrettede prosjekter med et hovedfokus på utnyttning innen prostitusjonsvirksomhet. Innsatsen har bidratt til å dempe omfanget av menneskehandel. Regjeringens nye handlingsplan mot menneskehandel gjelder for perioden 2011–2014.

NYE TILTAK

72. Handlingsplan mot tvangsekteskap 2012: Enkelte tiltak i Handlingsplan mot tvangsekteskap 2008-2011 vil videreføres og videreutvikles i 2012. (BLD)
73. Handlingsplan mot kjønnslemlestelse 2012: Enkelte tiltak i Handlingsplan mot kjønnslemlestelse 2008-2011 vil videreføres og videreutvikles i 2012. (BLD)
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)
75. Holdningskampanje mot voldtekt: Regjeringen vil styrke innsatsen mot voldtekt, og i denne sammenheng gjennomføre en holdningskampanje i løpet av handlingsplanperioden. (BLD)
76. Kunnskapsinnhenting: Regjeringen vil undersøke arbeidsmiljøet ved landets strippeklubber og mulige sammenhenger mellom stripping og prostitusjon eller menneskehandel. (BLD)
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)
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 særreporteringen. BLD vil gå skrittvis frem og nøyer seg med et begrenset datasett i 2011. (BLD)
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)

GODT EKSEMPEL

Hvitt bånd

En nasjonal kampanje mot menns vold mot kvinner og seksuell trakassering. Kampanjen retter seg mot gutter og menn i alle aldre, og tar sikte på å påvirke menns holdninger gjennom opplysning, bevisstgjøring og etablering av gode rollemodeller. Hvitt bånd organiseres i Norge av Reform – ressursenter for menn, og er en del av den internasjonale White Ribbon Campaign, som ble startet i Canada i 1991. Kampanjen er et eksempel på en god måte å involvere menn i likestillingspolitiske spørsmål. For mer info: www.hvittband.no



INDIKATORER

- Antall registrerte drap etter offerets og gjerningspersons kjønn, alder og relasjon
- Antall straffereaksjoner etter kriminalitetstypene vold, voldtekt, mishandling i familieforhold og drap
- Antall mulige ofre for menneskehandel etter kjønn, alder og antatt utnyttingsform
- Antall personer som benytter kommunalt krisesenter tilbud etter kjønn, alder og eventuelt innvandrerbakgrunn
- Antall henvendelser til hjelpeapparat i forbindelse med trussel om tvangsekteskap (fordelt på kjønn) og kjønnslemlestelse

I NORGE HAR VI
KOMMET SÅ LANGT MED
LIKESTILLINGEN AT DET ER
HELT NATURLIG FOR EN
MANN Å VASKE OPP!

JA, DET ER NOK
LETTERE Å GJENNOMFØRE
LIKESTILLING I ET LAND
DER ALLE HAR
OPPVASKMASKIN.



MÅL 9

Globale utfordringer – likestilling i internasjonal politikk

Norge har høye ambisjoner når det gjelder likestilling mellom kvinner og menn. Kvinners rettigheter og likestilling er derfor en sentral dimensjon i norsk utenriks-, sikkerhets- og utviklingspolitikk. Dette er et arbeid som pågår i en rekke internasjonale fora, som det nordiske samarbeidet, Europarådet, EU- og EØS-samarbeidet og i FN og NATO. Regjeringen prioriterer arbeidet med å følge opp internasjonale menneskerettighetsforpliktelser høyt, herunder forpliktelser som gjelder likestilling og kvinners rettigheter.

HVA VIL REGJERINGEN ENDRE?

- 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, herunder prosesser knyttet til FN
- Regjeringen vil bidra til å øke kvinners deltakelse i fredsbygging og fredsforhandlinger
- Regjeringen vil styrke kjønnsperspektivet i internasjonale operasjoner
- 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

BAKGRUNN

Norge har kommet langt i å oppnå likestilling mellom kjønnene, men i et globalt perspektiv er situasjonen helt annerledes, spesielt i sør. I følge FN lever omtrent en milliard mennesker i ekstrem fattigdom. Sytti prosent av disse er kvinner og jenter, til tross for at to tredjedeler av alt arbeid i verden blir utført av jenter og kvinner. Kvinner utgjør halvdelen av hele menneskeheten, men eier kun 1 prosent av all eiendom og tjener kun en tiendedel av all samlet inntekt. I alle land, også vestlige, diskrimineres kvinner på arbeidsmarkedet og får lavere lønn enn menn. Mange hevder at vi ser en feminisering av fattigdommen. Kultur og religion begrenser i mange tilfeller også kvinners rettigheter sammenliknet med menns. Samtidig er kvinners innsats og rettigheter avgjørende for å nå FNs tusenårsmål. Det er en utbredt erkjennelse av at tusenårsålet om fattigdomsbekjempelse ikke vil nås uten at kvinner settes i sentrum. Kvinners rettigheter er derfor et mål i seg selv.

Det er FNs kvinnekonvensjon (CEDAW) og handlingsplanene fra FNs fjerde kvinnekonferanse i Beijing som forplikter Norge til å arbeide for likestilling og kvinners rettigheter innen FN-systemet. Disse legger klare føringer for norsk utenrikspolitikk. Norge er også forpliktet av ikke-diskrimineringsprinsippet slik det framgår av FN-konvensjoner, ILO-konvensjoner og Europarådskonvensjoner. I tillegg er Norge gjennom EØS-avtalen også forpliktet til et ikke-diskrimineringsprinsipp, og til å implementere alle direktiver som gjelder likebehandling mellom kvinner og menn.

Internasjonalt kommer likestillingsaspektet klart til syne i norsk bistands- og utviklingspolitikk. Iverksettning av politikken skjer i tråd med *Handlingsplanen for kvinners rettigheter og likestilling i utviklingspolitikken*, lansert i 2007, og som er besluttet videreført ut 2013. Målet er å løfte kjønnsperspektivet i utviklingspolitikken gjennom målrettet bruk av politiske dialogfora og bistandsmidler.

Kvinner rammes hardt i væpnede konflikter. Et tydelig eksempel på dette er utstrakt bruk av seksualisert vold som våpen i krig. I tillegg fører krig og konflikt ofte til at kvinners generelle rettigheter svekkes, slik som deltakelse i politiske prosesser, tilgang til rettsvesen, helsevesen og utdanning.

Norge deltar i en rekke internasjonale fora, både i Norden, Europarådet, EU/EØS, NATO og FN, med kunnskap om norske erfaringer og ved å sette nye temaer på dagsorden. Alle departementene har et ansvar for å integrere kjønnsperspektivet i sitt internasjonale arbeid. Norge bidrar med kompetanse og erfaringer når det gjelder andre lands lov- og politikkutforming. For eksempel har Norges lovfesting av kjønnsbalanse i styrerommene bidratt til at flere europeiske land har vedtatt liknende lovgivning. Videre er Norge pådriver i arbeidet med NATOs handlingsplan for 1325.

Forsvarsdepartementet og Justis- og politidepartementet har viktige roller å spille, blant annet gjennom forsvarets og politiets deltakelse i internasjonale operasjoner. Dette handler både om hvordan norske bidrag gjennomfører operasjonene, samt hvordan de bidrar til å veilede og stille krav til sikkerhetsstyrker og justis-sektor lokalt. Kvinners særlige beskyttelsesbehov i og etter konflikt må bli bedre ivaretatt, samtidig som deres deltakelse i konflikthåndtering og fredsprosesser må styrkes.

Norge har hatt en aktiv rolle ved opprettelsen av den nye FN-organisasjonen UN Women, som skal styrke kvinners rettigheter og likestilling globalt. Norge har som ambisjon å påvirke arbeidet til det nye FN-organet gjennom sin plass i styret i UN Women de neste tre årene fram til 2014.

Norge er en sterk pådriver i arbeidet for å nå FNs tusenårsmål. I 2010 la FNs utviklingsfond fram en statusrapport for måloppnåelse, tiltak og samarbeidsformer for tusenårsmålene. Rapporten framhever manglende likestilling og kvinners manglende mulighet i samfunnet som den viktigste enkeltfaktoren som forhindrer oppnåelse av tusenårsmålene. Det å sikre jenter tilgang til helse, utdanning og produksjonsmidler har betydelig effekt for å kunne nå alle tusenårsmålene.

NYE TILTAK

80. På like vilkår: Regjeringen vil følge opp *St. Meld. nr. 11 (2007–2008) På like vilkår: Kvinners rettigheter og likestilling i utviklingspolitikken*. (UD)
81. Utvalg: Regjeringen vil opprette et interdepartementalt utvalg for menneskerettighetsaker i 2011. Utvalget vil koordinere de ulike prosessene knyttet til regjeringens arbeid med å implementere Norges menneskerettighetsforpliktelser. (UD)
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)
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 tusenårs-målene i New York i september 2010. (UD)
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 og miljø, olje og energi, næringsutvikling og fred og forsoning. (UD)
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)
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)

INDIKATORER

- Jenters tilgang til helse, utdanning og produksjonsmidler
- Ressurser brukt på tiltak knyttet til arbeid i utviklingsland rettet mot kvinner/jenter
- Tall på kvinners/jenters levealder
- Tall på kvinners/jenters alfabetisering, det vil si skolegang og utdanning
- Tall på kvinners eiendom og inntekt sammenliknet med menn
- Tall på internasjonale operasjoner der det systematisk rapporteres på implementering av FN-resolusjon 1325

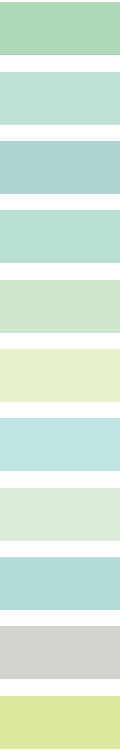
GODT EKSEMPEL

Network of Global Leaders

Nettverket er initiert av Norge og ledes av statsministeren for å bidra til politisk støtte og drakraft for de helserelaterte tusenårsmålene. Målet i 2010 var å mobilisere stats- og regjeringssjefer i andre land i et politisk nettverk for økt forpliktelse og klarere politisk ledelse for mødre- og barnehelseinnsatser.

DEL 2

Eksisterende virkemidler og initiativ



Eksisterende virkemidler og initiativ – et oppslagsverk

Denne listen gir en oversikt over noen av myndighetenes iverksatte virkemidler for likestilling, samt et utvalg initiativ og prosjekter i regi av andre organisasjoner og etater.

For informasjon om aktører som står listet som ansvarlige for tiltak, se vedlegg 1.

TVERRGÅENDE INITIATIV OG TILTAK

Myndighetenes virkemidler og initiativ

- **Diskrimineringsvernet:** Likestillingsloven beskytter kvinner og menn mot diskriminering på alle samfunnsområder. Beskyttelsen er spesielt sterk i arbeidslivet. Arbeidstakere er vernet mot oppsigelse under graviditet og permisjon. Arbeidstakere har videre krav på å komme tilbake til den samme stillingen som hun/han hadde før permisjonen. Likestillingsloven forbyr all forskjellsbehandling på grunn av graviditet, fødsel og uttak av permisjonsrettigheter. (For mer informasjon om lovverket, se vedlegg 2) (BLD)
- **Aktivitets- og rapporteringsplikten:** Offentlige virksomheter, arbeidsgivere og arbeidslivets organisasjoner har etter likestillingslovens § 1a en plikt til å arbeide aktivt, målrettet og planmessig for likestilling. Det skal redegjøres i årsberetning eller årsbudsjett for den faktiske tilstand når det gjelder likestilling i virksomheten. Det skal også redegjøres for tiltak som er iverksatt og tiltak som planlegges for å fremme likestilling. (BLD)
- **Veileder:** *Veileder til statlige virksomheters likestillingsredegjørelser etter aktivitets- og rapporteringsplikten* foreslår en mal for statlige virksomheters rapporteringer etter aktivitets- og rapporteringspliktene. (FAD)
- **Utredningsinstruksen:** Instruksen pålegger statlige virksomheter å utrede konsekvenser av de beslutninger som tas, blant annet å utrede konsekvenser for likestilling. Utredningsinstruksen gjelder for arbeid med offentlige utredninger, forskrifter, reformer og tiltak, samt proposisjoner og meldinger til Stortinget. (FAD)

- Veileder til utredningsinstruksen: *Konsekvenser for likestilling – Utredning i forhold til kjønn, nedsatt funksjonsevne, etnisk opprinnelse, religion mv.* gir en veiledning til hvordan utrede konsekvenser for likestilling. (BLD)
- Hovedbudsjetttrundskriv: Gjennom Finansdepartementets årlige budsjetttrundskriv pålegges departementene å innarbeide et kjønns- og likestillingsperspektiv i sine respektive budsjetter. (FIN)
- Likestilling og antidiskriminering i det samiske samfunnet: BLD har, i samarbeid med FAD og Sametinget, opprettet en stilling ved Gáldu – kompetansesenter for urfolks rettigheter. Stillingen er en oppfølging av Sametingets handlingsplan for likestilling og skal styrke kunnskapen og kompetansen i likestillings- og antidiskrimineringsarbeidet innenfor det samiske samfunnet. Dette er et prøveprosjekt over tre år fra 2010 til 2013. (BLD)
- Tilskuddsordning: Bufdir forvalter en tilskuddsordning for frivillige organisasjoner på familie- og likestillingsområdet. Organisasjonene kan søke om drifts- eller aktivitetstilskudd. (Bufdir)

Andre tiltak og initiativ

- LDNs nettside: Likestillings- og diskrimineringsnemnda behandler klager på Likestillings- og diskrimineringsombudets uttalelser og vedtak. Nettsiden gir en god oversikt over rettsutviklingen på feltet. (LDN)
- Kontroll av likestillingsredegjørelser: Likestillings- og diskrimineringsombudet bruker kontroll av likestillingsredegjørelser som et virkemiddel for å skape større oppmerksomhet omkring arbeidet med likestilling. (LDO)
- Standardiserte rapporteringsmaler: LDO tar initiativ til og bidrar i arbeidet med utvikling av standardiserte rapporteringsmaler for aktivitets- og rapporteringspliktene, slik at likestillingsdataene blir bedre og dermed kan brukes som nyttig bakgrunnsinformasjon når tiltak skal iverettes. (LDO)
- Veileder for arbeidslivet: LDO har utviklet veilederen *Hvordan fremme likestilling og hindre diskriminering*. Publikasjonen gir veiledning i aktivitets- og rapporteringspliktene og retter seg mot arbeidslivet. (LDO)
- Veiledning på nett: LDO er i gang med å videreutvikle nettbasert veiledning for arbeidslivet. Hovedfokus for veiledningen vil være diskrimineringsjuss og systematisk likestillingsarbeid. (LDO)
- SaLDO: En publikasjon som gir et årlig samfunnsregnskap for likestilling og diskriminering. (LDO)
- Praksis: En årlig rapport som presenterer Likestillings- og diskrimineringsombudets juridiske virksomhet. (LDO)
- Veileder for kommunene: Likestillingssenteret har utarbeidet en veileder for kommunene om aktivitets- og rapporteringspliktene, som inneholder eksempler på tilstandsrapportering og tiltak på arbeidsgiverområdet. (Likestillingssenteret)

- Analyse av kommuners likestillingsredegjørelser: Likestillingssenteret har gjennomført analyser i kommuner i syv fylker på Østlandet. Kommunene tilbys også veiledning og kurs. (Likestillingssenteret)
- LOFT: LDO har en informasjons- og bevisstgjøringskampanje om likeverdige offentlige tjenester (LOFT) i 2011. LDO tilbyr blant annet gratis kurs om hva som kjennetegner en likeverdig offentlig tjeneste. Kursene ser blant annet på likeverdsutfordringer og tar utgangspunkt i gode eksempler. Målet er å komme frem til ulike verktøy som kan brukes for å bedre tjenesteytingen. (LDO)
- Sametingets handlingsplan for likestilling 2009–2013: Handlingsplanen har tre innsatsområder; likestilling mellom kjønnene, toleranse for ulike seksuelle legninger og bekjempelse av vold i nære relasjoner. (Sametinget)
- Mannstelefonen: Landets eldste telefontjeneste spesielt rettet mot menn. Telefonen tar imot henvendelser fra menn som sliter med mange ulike problemer, særlig vold, sinnemestring, samlivsproblemer og psykiske vansker. Mannstelefonen blir betjent av frivillige telefonvakter, og er basert på hjelp-til-selvhjelp prinsippet. (Reform)
- STATUS: Likestillingssenteret har utarbeidet en sammenstilling av tilgjengelig kjønnsdelt statistikk på kommune- og fylkesnivå for Hedmark og Oppland. Dette er et viktig verktøy i det langsiktige og strategiske planleggingsarbeidet i regionen. (Likestillingssenteret)
- Rapport: I rapporten *Veileder til et likestilt Hedmark* gjennomgår Likestillingssenteret en del kommunale tjenestesteder for å vurdere om de er likeverdige for jenter og gutter, kvinner og menn. (Likestillingssenteret)
- Sjekkliste for kommunene: Sjekklisten er et verktøy for å se på hvilke tiltak kommunene og fylkeskommunene har satt i gang som myndighetsutøver, tjenesteleverandør og arbeidsgiver. (Likestillingssenteret)
- Lokalsamfunnskartlegging i Herøy: Kartlegging med fokus på kjønn og livsfase i Herøy kommune 2008. Gjennom analyse av kommunen ble det sett på bo- og arbeidsvilkår for kvinner og menn, for å avdekke eventuelle kjønnsforskjeller. På bakgrunn av analysen ble det utarbeidet konkrete tiltak som kan være til hjelp for kommunen i det videre planarbeidet. Målet er at kommunen skal oppleves som attraktiv for kvinner og menn. Særlig er det et mål at også utdannede unge kvinner skal finne det attraktivt å bosette seg i kommunen. (KUN)
- Lokalsamfunnskartlegging i Nord-Salten: Prosjektet ble gjennomført i 2008–2009 og hadde som mål å rekruttere til bolyst og bofasthet i regionen, rekruttering av nye folk til regionen ved hjelp av kunnskap, bevisstgjøring og positiv identitet. Prosjektet fokuserte på kjønn og livsfase. (KUN)
- Likestilling og mangfold i Nord-Trøndelag fylkeskommune 2009–2010: Samarbeidsavtale mellom KUN og Nord-Trøndelag fylkeskommune om utarbeidelse av strategi for likestilling i fylket. (KUN)
- Likestilling og mangfold som satsingsområde: KUN har utarbeidet likestillingsstatistikk for Finnmark 2009–2011. Denne oversikten skal gi kunnskap om likestillingssituasjonen i fylket og være et verktøy til hjelp i planarbeid og utvikling av Finnmarkssamfunnet. (KUN)

- Forprosjekt: Forprosjekt om etablering av et Regionalt senter for inkludering og mangfold i Møre og Romsdal 2010. KUN gjennomførte en kartlegging av hvorvidt kommuner og bedrifter i Møre og Romsdal hadde behov for mer kunnskap om inkludering og mangold, og om et senter med spisskompetanse på praktisk likestillingsarbeid ville kunne være en ressurs for utvikling av regionen. (KUN)
- Kommunalt utviklingsnettverk Nord-Trøndelag 2008–2009: Et samarbeidsprosjekt med Verdalen, Flatanger, Inderøy og Namdalseid der man så på hvordan menn og kvinner, gutter og jenter mottar kommunale tjenester. Forskjeller og likheter som avdekkes gir grunnlag for refleksjon og diskusjon rundt kvalitet og behov for endring og videreutvikling. (KUN)
- Forståelse og integrering av likestillingsperspektiv i planlegging og demokratiutvikling: Dette prosjektet fra 2000–2002 bygger på flere års samarbeid mellom KUN og Miljøverndepartementet om prosjekter knyttet til temaet kvinner og planlegging. Prosjektet var et samarbeid mellom KUN, fylkesmannen i Rogaland, Rogaland fylkeskommune, Gjesdal kommune og Eigersund kommune. Hovedmålet for prosjektet var å utvikle en veileder for integrering av kjønnspektivet i kommuneplanlegging. (KUN)
- Likestillingsaktiviteter i kommunen – hvordan, hvorfor 2004–2006: Prosjektet hadde som mål å fremme motivasjon og øke kompetansen for arbeidet med likestilling i kommunen, og legge grunnlag for målrettet og systematisk likestillingsarbeid. Prosjektet var tilknyttet tre kommunenettverk; Agder, Bergen og Oslo. (KUN)
- Redegjøringsplikten 2008: En undersøkelse av 50 bedrifters årsberetning for 2006 for å se om likestillingslovens krav om aktivitet og rapportering gir resultater, hvordan bedriftene jobber for likestilling og hvilken forståelse som ligger til grunn for deres aktivitet. (KUN)
- Nettbasert rapporteringsverktøy: KUN utviklet i 2008–2009, i samarbeid med et utvalg kommuner og LDO, et nettbasert rapporteringsverktøy som skal lette rapporteringen for kommunen og synliggjøre at aktivitets- og rapporteringsplikten er et praktisk verktøy for å hindre diskriminering. (KUN)
- MiRA-Senterets rådgivnings- og veiledningstjeneste: MiRA Ressurscenter for innvandrere og flyktningkvinner har en egen råd- og veiledningstjeneste, blant annet knyttet til kommunikasjon mellom generasjoner, rettigheter i forbindelse med samliv, ekteskap og skilsmisse, samt ved diskriminering. (MiRA-Senteret)
- Skoleprosjekt om rettighetsinformasjon: Juridisk Rådgivning for Kvinner (JURK) har utviklet et skoleprosjekt som gir minoritetskvinner innføring i ulike rettigheter og plikter i det norske samfunnet. Prosjektet omhandler i dag utlendingsrett, familierett, vold og mishandling, og barnerett. (JURK)
- Diskrimineringsprosjekt: JURK har i samarbeid med Avdeling for kvinnerett, barnerett og likestillings- og diskrimineringsrett (KVIBALD) ved UiO utviklet et foredrag for minoritetskvinner som gir en innføring i diskrimineringsrett. Foredraget blir etterfulgt av klientmottak. (JURK)
- Likestillingsmonitor for Agder: Senter for likestilling har fått midler fra BLD for å utvikle en regional likestillingsmonitor som skal vise status og måle endringer i praksis på ulike felt som har relevans for likestilling i regionen. Monitoren ble publisert i mai 2011. (Senter for likestilling)

MÅL 1 OM MUSKLER OG MINISKJØRT

Myndighetenes virkemidler og initiativ

- Likestillingsloven: Loven gir vern mot diskriminering på grunn av kjønn. Lovens formål er å fremme likestilling mellom kjønnene og tar særlig sikte på å bedre kvinnens stilling, jf. § 1. Kvinner og menn skal gis like muligheter til utdanning, arbeid og kulturell og faglig utvikling. Loven gjelder på alle samfunnsområder. (BLD)
- Forbud mot kjønnsdiskriminerende reklame: Markedsføringsloven har en bestemmelse mot kjønnsdiskriminerende reklame. Bestemmelsen kom inn i loven da likestillingsloven ble vedtatt. Ved å innta en bestemmelse om kjønnsdiskriminerende reklame i markedsføringsloven, var tanken at reklamen skulle fremme likestilling mellom kjønnene. (BLD)
- St.meld. nr. 8 (2008–2009) Om menn, mansroller og likestilling: Stortingsmeldingen om menn adresserer likestilling ut fra menns perspektiv. Meldingen gir en statusrapport for likestillings-situasjonen for norske menn og kommer med en rekke forslag til politiske tiltak. (BLD)

Andre tiltak og initiativ

- KAST Norge – rådgiving og sexkjøp: Tilbyr sexologisk rådgiving og smittesjekk til menn som kjøper sex. Tilsvarende tiltak i Sverige viser at veiledning fører til at sexkunder finner alternativ til sexkjøp. (Reform)
- Lag Bølger: Filmprosjekt som skal ferdigstilles i 2011. Filmene skal presentere muligheter, utfordringer og mangfold i kystsamfunn i nord med et svært kjønnsdelt arbeidsmarked og sterke kjønnsstereotyper. (KUN)
- Næring, kjønn og samfunnsutvikling i nordområdene: Fokus for dette prosjektet fra 2009 har vært på arbeidslivet i de tre nordligste fylkene. Prosjektet har sett på de mannsdominerte primærnæringene, de svært kvinnedominerte tertiærnæringene, og på de frafall i yrkesfaglige utdanningene. Prosjektet la grunnlag for artikkelen *Polar bears, glaciers and educated women – endangered species in the rural North Atlantic?* (KUN)
- Det gode liv på Sørlandet og tradisjonelle kjønnsroller: Prosjekt som har kartlagt motstand mot likestilling på Agder. Resultatene er beskrevet i en egen rapport, og gir en rekke innspill til hva som kan gjøres videre for å bedre likestillingssituasjonen i regionen. (Senter for likestilling)
- Gutter og flerkulturelt familieliv: En kvalitativ undersøkelse og innspill til metodeutvikling, finansiert av IMDi. Tema for undersøkelsen er gutters roller og opplevelser knyttet til konflikter i innvandrerfamilier. (Institutt for samfunnsforskning)

MÅL 2 LIKESTILLING FOR FRAMTIDEN

Myndighetenes virkemidler og initiativ

- Kvotering av menn til barnehagene: Det er adgang til å kvotere menn for å få bedre kjønnsbalanse i barnehagene. Likestillingsloven og den særlige forskriften om kvotering åpner for moderat kvotering av menn til yrker der hovedoppgaven er undervisning av eller omsorg for barn. (BLD)
- Forsøk med gratis kjernetid i barnehage: Forsøket skal blant annet sikre en målrettet oppfølging av de foresatte med minoritetsbakgrunn, slik at de kan bidra til at barna kan følge ordinær undervisning på skolen. Gjennom foreldretilbudene, som blant annet norskkurs og foreldreveiledning, har foreldrene fått hjelp til å bli bedre i stand til å støtte sine barn i deres språkutvikling. Tiltaket er mest benyttet av kvinner. (BLD)
- NY GIV: Satsinger mot frafall rettet mot de elevene som har størst risiko for å falle ut av videregående opplæring. (KD)
- GNIST: Den nye lærersatsingen GNIST og partnerskapskampanjen for en helhetlig lærersatsing har begge som mål å ivareta et likestillings- og mangfoldsperspektiv i utdanningen. (KD)
- Temahefter: KD har utarbeidet *Temahefte om menn i barnehagen, om å rekruttere og beholde menn i barnehagen* og *Temahefte om likestilling i det pedagogiske arbeidet i barnehagen*. (KD)
- Handlingsplan for likestilling i barnehage og grunnopplæring 2008–2010: Handlingsplanen ble avsluttet i 2010 og hadde likestilling i læringsmiljø, kjønnsbalanse i valg av utdanning og yrke, og kjønnsbalanse blant ansatte i barnehage og grunnopplæring, som prioriterte hovedmål. (KD)
- Rapport: Rapporten *Likestilling er jo ikke lenger det helt store..., likestillingsarbeidet i skolen 2009–2010* beskriver status for likestillingssituasjonen i norsk skole. (KD)
- Nye barnehager i gamle spor? Hva vi gjør, og hva vi tror: Rapport fra 2010 av Likestillings-senteret om status for likestillingsarbeidet i barnehagen. (KD)
- Statistikk om jenter og realfag: KD har utarbeidet ny statistikk for å få opp kunnskap om hvorvidt satsingen på jenter og realfag gir resultater i form av at flere jenter tar realfagsfordyping i videregående opplæring. (KD)
- Kandidatundersøkelsen: BLD finansierer en oppdatering av kandidatundersøkelsen fra 2009, for å trekke ut mer kunnskap om utdanningsvalg og kjønn. Undersøkelsen gjennomføres av NIFU og er en årlig spørreskjemaundersøkelse blant kandidater fra universiteter og høyskoler om deres tilpasning på arbeidsmarkedet. (BLD)
- Undervisning i seksualitet: Ressurshfte til bruk i skolene som blant annet tar opp temaer knyttet til kjønnsrelatert mobbing. (KD)
- Mennibarnehagen.no: Videreføre nasjonalt nettsted om rekruttering av menn til arbeid i barnehagene. (KD)

Andre tiltak og initiativ

- Veileder for kvotering av menn til jobb i barnehager: Reform har i samarbeid med KD utarbeidet en veileder for kvotering av menn til jobb i barnehager. Veilederen informerer om og oppfordrer barnehagene til å bruke forskrift til likestillingsloven. (Reform)
- Fremtidsdrømmer?: En erfaringskonferanse om kvinner og menns utradisjonelle studievalg arrangert i Kristiansand september 2011. Bak konferansen stod Komité for kjønnsbalanse i forskning (KIF), Senter for likestilling og Universitetet i Agder. Med bakgrunn i konferansen skal det utarbeides et hefte med tips og ideer vedrørende utdanningsvalg. (KIF)
- Guttedag og jentedag for 10. klassinger i Larvik kommune: En dag for selvutvikling om det å være en god kjæreste og venn. Prosjektet har hatt et eksplisitt budskap om selvutvikling for gutter. (Reform)
- Seksuell grensesetting, vold og relasjonskunnskap i skolen: Fra 2006 reiste teaterforestillingen *Seksuell empati vol. 1 – Handlinger* rundt på norske skoler og ble spilt over 280 ganger. Forestillingen handlet om ungdom og seksuell grensesetting. Den inviterte også ungdom inn i et eget nettforum der de kunne diskutere i etterkant av forestillingen. (Reform)
- Utviklingsnettverk for barnehager i Hedmark og Oppland: Utviklingsnettverkene er en del av en strategi for kompetanseheving. Nettverkene ser på likestilling i det pedagogiske opplegget og bruker blant annet observasjon, filming og statistikk som metoder for å avdekke uønsket praksis. (Likestillingssenteret)
- Samfunnsdag i ungdomskolen: Samfunnsdagen for 8. trinn ved Løten ungdomsskole har som mål å øke interessen for å engasjere seg i samfunnet. Blant temaene som ble tatt opp var seksualitet, grensesetting og selvforsvar for jenter. (Likestillingssenteret)
- Kvinesdal – et likestilt samfunn: KUN deltok i 2007–2009 i delprosjektet *Jo visst nytter det – likestilling i det pedagogiske arbeidet i Kvinesdal*. Delprosjektet studerte fedres rolle i barns liv, og hvordan ansatte i skolen, gjennom sine møter med gutter og jenter, er med på å forme kjønnsroller. (KUN)

MÅL 3 SJANSE TIL BALANSE

Myndighetenes virkemidler og initiativ

- Foreldrepengeordningen: Se faktaboks i mål 3. (BLD)
- Omsorgspermisjon for fedre: fedre har rett til to ukers permisjon i tilknytning til fødsel. Denne permisjonen er lønnet for ansatte i stat og kommune. For fedre ansatt i privat sektor, vil en del ha rett til lønn under omsorgspermisjon på bakgrunn av tariff- eller arbeidsavtale. (AD)
- Fødselspermisjon for mødre: Mødre har rett til og er pålagt å ta minimum 6 uker permisjon etter fødsel. Denne delen av permisjonen kalles fødselspermisjon og er begrunnet i kvinnens fysiske behov for å la kroppen heles etter svangerskap og fødsel (barseltid). (AD)
- Foreldrepermisjon: Foreldrene har rett til totalt ett års permisjon i forbindelse med fødsel og adopsjon. I tillegg har foreldrene rett til ett års permisjon hver utover det første året. (AD)
- Rett til full kompensasjon: Foreldrepenges gis ikke for inntekt over seks ganger folketrygdens grunnbeløp (6G). For offentlig ansatte dekker arbeidsgiver differansen mellom 6G og faktisk lønn slik at foreldre med inntekt over 6G får kompensert hele lønnen. Også i privat sektor får en del ansatte kompensert inntekt over 6G på bakgrunn av tariff- eller arbeidsavtale. (FAD)
- Ammefri: Arbeidsmiljøloven gir arbeidstakere som ammer barn rett til fri uten lønn inntil 1 time per arbeidsdag. I det offentlige er rettighetene knyttet til ammefri mer omfattende. Der har arbeidstakere som ammer rett til 2 timer fri med lønn hver dag. Også i privat sektor kan mødre ha rett til lønn under ammefri på bakgrunn av tariff- eller arbeidsavtale. (AD)
- Rettigheter ved barns og barnepassers sykdom: Arbeidsmiljøloven gir foreldre rett til fri ved barns (eller barnepassers) sykdom. Arbeidstakerne har rett til omsorgspenger under fraværet (regulert i folketrygdloven). Hver av foreldrene har rett til 10 dager fri ved barns sykdom i løpet av et år. Når man har mer enn to barn har foreldrene rett til fri inntil 15 dager hver. Enslige forsørgere har rett til fri inntil 20 dager når de har ett eller to barn og 30 dager dersom de har mer enn to barn. (AD)
- Likestillingsloven: Det er forbudt å diskriminere i arbeidslivet på grunn av graviditet, fødsel og permisjon. I 2010 ble det lovfestet et forbud mot å spørre om graviditet, adopsjon eller familieplanlegging i ansettelsesintervjuer. Reglene håndheves av LDO. (BLD)
- Barnehagedekning: En sentral forutsetning for mødre og fedres yrkesdeltakelse er tilgangen til barnehageplasser for barn mellom 1 og 5 år, og tilbudet knyttet til skole og skolefritidsordning for barn fra 6 år og oppover. 89 prosent av 1–5-åringene hadde plass i barnehage i 2010. (KD)
- Rett til barnehageplass: Retten til barnehageplass gjelder for barn som fyller ett år senest innen utgangen av august det året det søkes om barnehageplass. Retten skal oppfylles fra august måned det året det søkes om plass. (KD)
- Makspris i barnehagene: Regjeringen har innført en makspris for hvor mye en barnehageplass kan koste foreldrene. Dette er et virkemiddel for både å stimulere til at flest mulig benytter seg av barnehagetilbudet, og for å legge til rette for at barnehagebruken ikke skal avhenge av foreldrenes økonomi. (KD)

- Skattepolitikken: Det legges til rette for at foreldrene skal jobbe og at man skal kunne ha barn i barnehage gjennom flere virkemidler i skattepolitikken. I forbindelse med skatteoppgjøret kan foreldre for eksempel få fradrag for utgifter til barnehage. (FIN)
- Redusert arbeidstid: Arbeidsmiljøloven gir rett til redusert arbeidstid. Både mor og far har rett til redusert arbeidstid dersom det er behov for det av vektige velferdsgrunner. Som viktig velferdsgrunn regnes for eksempel småbarnsforeldres ønske om og behov for mer tid sammen med barna. (AD)
- Begrensninger på overtid- og merarbeid: Arbeidsmiljøloven gir fritak fra overtidarbeid og merarbeid dersom dette går ut over barnet. (AD)
- Sykdom under svangerskapet: Dersom en gravid kvinne blir syk under svangerskapet regnes dette som vanlig sykefravær. Rettighetene knyttet til sykefravær gjelder. Gravide har også rett til fri med lønn fra arbeidet i forbindelse med svangerskapskontroller. (AD)
- Tilrettelegging for gravide: Arbeidsmiljøloven pålegger arbeidsgiver å sørge for nødvendig tilrettelegging eller omplassering til annet arbeid, dersom du er gravid og av helsemessige grunner ikke kan fortsette i din vanlige jobb. Dersom det ikke er mulig for arbeidsgiver å tilrettelegge arbeidet for den gravide kvinnen og hun dermed må slutte å arbeide, kan hun ha rett til svangerskapspengene. Svangerskapspengene beregnes på samme måte som sykepenger. (AD)
- Familievennlig arbeidsliv: Brosjyren omhandler familievennlig personalpolitikk i staten og gir konkrete råd og tips om hva arbeidsgiver kan gjøre for å få en mer familievennlig personalpolitikk i sin virksomhet. (FAD)
- Øremerking til far: Forskrift om fravær og permisjon ved nyankomne innvandreres deltakelse i introduksjonsordning ble endret i 2010 ved at 10 uker av den totale permisjonstiden er forboldt faren. Begrunnelsen for dette er å gi far en mulighet til mer samvær med barnet i det første leveåret, og å redusere mors avbrudd fra deltakelse i introduksjonsprogrammet. (BLD)
- Styrke samlet foreldrekontakt: Barnelova ble endret i 2010, med sikte på å bedre foreldresamarbeid og legge til rette for at barn skal ha god kontakt med begge foreldre etter et samlivsbrudd. (BLD)
- Bedre fødsels- og barselsomsorgen: Regjeringen arbeider for å gjøre fødsels- og barselsomsorgen mer tilpasset fedre generelt og minoritetsfedre spesielt. (HOD)
- Fokus på menn: Familievernets temanummer *Menn og fedre* belyste mansrollen på en allsidig måte. (Bufdir)
- Konferanser om familievennlig arbeidsliv i 2010: Konferansene ble avholdt i Oslo, Bodø og Ålesund og formålet var å skape debatt og engasjement, og spre gode eksempler. (BLD)
- Styrke informasjon om fedres rettigheter: Informasjonsfilm på NAVs hjemmesider. Filmen finnes også med engelsk teksting. (NAV)
- Lønnssamtale: Innføring av en bestemmelse som gir arbeidstaker rett til en årlig samtale om kompetanse, ansvar, lønn og karriereutvikling i Hovedtariffavtalen i staten § 3. Samtalen skal bidra til likelønn mellom kjønnene. (FAD)

- Familievennlig arbeidsliv: Den norske kirke gjennomførte i 2008–2009 en arbeidsmiljøundersøkelse blant prester. I den forbindelse kom spørsmålet om tilrettelegging i ulike livsfaser opp, og vil bli fulgt opp i tilknytning til den videre satsingen for å styrke rekrutteringen til prestatjeneste. (FAD)
- Bærekraftige familier – likestilte livsløp: Prosjektet hadde som mål å få arbeidsgivere til å tilrettelegge for mer likestilte samliv gjennom fleksible arbeidsordninger, se hvordan det kommunale tjenestetilbudet påvirker sjansene for at menn lykkes som likestilte partnere og hvordan familievernet kan gjennomføre utviklingsprosjekter i organisasjoner som del av sin utadrettede og forbyggende virksomhet. (BLD)
- Adam hvor er du?: Prosjektet hadde blant annet som mål å stimulere til bevissthet rundt likestilling, felles ansvar og jevnere arbeidsfordeling i hjemmet. Prosjektet så også på hvordan arbeidsliv, kjønnskultur og forventninger påvirker samspillet mellom menn og kvinner på ulike måter. (BLD)
- Styrke kvinners posisjon i arbeidslivet: Foreldrepenger, svangerskapsenger og svangerskapsrelaterte sykepenger regnes fra 1. januar 2011 med som arbeidsinntekt når det gjelder rett til dagpenger. (AD)
- Bedre kunnskap om mødre og fedres arbeidstid: Tall for foreldres arbeidstid skal oppdateres og muligheten for at utvalgte tabeller kan inngå som en del av den løpende rapporteringen fra Arbeidskraftundersøkelsen, skal vurderes. (BLD)

Andre tiltak og initiativ

- Brosjyre: Akademikerne har utarbeidet en brosjyre om lønnsamtalen, til bruk for arbeidstakere lønnsamtaler med sin arbeidsgiver. (Akademikerne)
- Håndbok: *Likestilling og mangfold: Tips og sjekklister for arbeidsplassen* er en håndbok for arbeidslivet som gir arbeidsgiver konkrete hjelpemidler i arbeidet for en mer likestilt personalpolitikk. (LDO)
- Nordisk kurs om familievennlig arbeidsliv: NIVA Education arrangerer kurset *The Nordic model: work-life balance – a trap or an opportunity?* april 2012 i Oslo. (NIVA)
- Tempo: Film som er basert på et doktorgradsarbeid, og handler om et par som strever med å få hverdagen til å gå i hop. En humoristisk fortalt kortfilm hvor mange vil kjenne seg igjen og som egner seg godt som innspill til debatt om tidsbruk og stress.
- Veileder: *Veileder for kommunene om aktivitets- og redegjørelsesplikten* inneholder eksempler på redegjørelser og tiltak på arbeidsgiverområdet (Likestillingscenteret)
- Perspektivkonferansen på Hamar: En årlig lederkonferanse om arbeidsmiljø der innovasjon, likestilling og det gode arbeidsliv er blant temaene. (Likestillingscenteret)

MÅL 4 BRYT BARRIERENE

Myndighetenes virkemidler og initiativ

- Likestillingsloven: Det er etter loven forbudt å diskriminere på grunn av kjønn i arbeidslivet, både når det gjelder ansettelser og når det gjelder andre sider av ansettelsesforholdet. Loven gir også et vern mot seksuell trakassering og trakassering på grunn av kjønn. I 2010 ble det lovfestet et forbud mot å spørre om graviditet, adopsjon eller familieplanlegging i ansettelsesintervjuer. (BLD)
- Arbeidsmiljøloven: Loven har flere regler som er viktige for jevnere kjønnsbalanse i arbeidslivet. Permisjonsrettigheter i tilknytning til fødsel og omsorg for barn, rett til fleksibel arbeidstid og rett til redusert arbeidstid gjør det lettere å kombinere arbeid med familieliv. Arbeidstakere fikk i 2010 også rett til permisjon i inntil ti dager hvert år for å gi omsorg til foreldre, ektefelle, samboer, partner eller voksne funksjonshemmede eller kronisk syke barn. Loven forbyr diskriminering av deltidsansatte og midlertidig ansatte. Deltidsansatte har fortrinnsrett til utvidet stillingsbrøk ved nyansettelser i virksomheten. (AD)
- Kjønnbalanse i selskapsstyrer: De senere årene er det blitt lovfestede krav til kjønnsbalanse i styrene i ulike selskapsformer. Dette gjelder allmennaksjeselskaper, statsaksjeselskaper, statsforetak, noen særlovselskaper, interkommunale selskaper, sameieforetak og aksjeselskaper der kommuner eier mer enn 2/3 av aksjene. (JD)
- Økt kvinneandel i topplederstillinger i staten: Sentral arbeidsgiver i staten vil legge til rette for å øke andelen kvinner i topplederstillinger i staten. Det vil bli gitt støtte til kvinnelige ledere som er aktuelle for topplederstillinger. Føringer om å lete etter egnede kvinnelige kandidater vil bli vurdert. (FAD)
- Ny sjanse: Et kvalifiseringsforsøk som retter seg særlig mot hjemmевærende kvinner med innvandrerbakgrunn som ikke er i kontakt med eller nås av det offentlige kvalifiseringsapparatet. Kvalifiseringen er individuelt tilrettelagt og på fulltid etter modell av introduksjonsordningen. Målet med satsingen er å øke andelen av kvinner med innvandrerbakgrunn som deltar i arbeidslivet. (BLD)
- Kjønnbalanse i marin sektor: *Handlingsplan for økt kvinneandel i marin sektor* har tiltak som skal bidra til flere kvinner i marin sektor. (FKD)
- Likestilling i marin sektor: Innovasjon Norge og Forskningsrådet er pålagt å fremme likestilling mellom kjønnene gjennom deres forvaltning av midler. Det er egne mål om kvinneandel i relevante tilbud under Marint verdiskapingsprogram. (FKD)
- Sett Sjøbein: Prosjektet skal øke rekruttering til marin sektor og styrke kvinneandelen i næringsen. (FKD)
- Flere kvinnelige menighetsprester: Det er et mål å legge til rette for at flere kvinner søker tjeneste som menighetsprester. De iverksatte tiltakene og fokuset på å rekruttere kvinner har hatt effekt. Antallet kvinnelige menighetsprester har vært jevnt økende, og har økt fra 12 prosent i 1998 til 26 prosent i 2009. Kirkerådet har også vedtatt en strategiplan for likestilling for perioden 2009–2014. (FAD)

- Flere kvinner i forsvaret: I St.meld. nr. 36 (2006–2007) omhandles arbeidet for økt rekruttering av kvinner blant tilsatt personell, herunder befall, vervede og sivile. Det forskes også på kultur og holdninger i Forsvaret. I tillegg er det etablert en egen stilling som koordinator for mangfold og likestilling i forsvarsstaben. Det er et mål å øke andelen kvinner i førstegangstjenesten som et virkemiddel for økt rekruttering. Pliktig sesjon for kvinner ble innført i 2010. (FD)
- Forsvarets program for lederutvikling: Program for karriere- og personlig utvikling for kvinner, som ble iverksatt i 2009, fortsetter og følges opp i 2011, blant annet gjennom programmene *Kvinntopp* og *Lupro – Lederutviklingsprogram for sivile*. (FD)
- Likestilling som suksessfaktor: Likestilling ble fra 2009 integrert i Statens vegvesens styringssystem. Likestilling er en av tre kritiske suksessfaktorer under medarbeiderfokus. Linjeledelsen har et direkte ansvar for måloppnåelse, og blir målt på likestilling. (SD)
- Rekruttering av kvinner til Statens vegvesen: Etaten har gode erfaringer med å forvente en skriftlig begrunnelse dersom kvalifiserte kvinner som søker ikke når opp. Det stilles også spørsmål ved hva som er gjort for å invitere kvinner til å søke hvis det ikke er kvinnelige søkere til en jobb. (SD)
- Kunnskapsinnhenting: Statens vegvesen har finansiert doktoravhandlingen *Kjønnsbalanse eller likestilte prosesser, forståelser av likestilling i Statens vegvesen*. Avhandlingen vil bli brukt i etatens videre likestillingsarbeid. (SD)
- Likestilling i academia: Universiteter og høyskoler er pålagt å utarbeide handlingsplaner for likestilling, og flere sider ved likestillingsarbeidet er gjenstand for behandling på etatsstyringsmøtene. (KD)
- Incentivordningen i matematiske, naturvitenskapelige og teknologiske fag (MNT-fag): Denne prøveordningen ble etablert i 2010. Ordningen premierer miljøer som velger å ansette kvinner i fast stilling (gjelder ikke opprykk) som professor, førsteamanuensis, førstelektor eller dosent i fag der kvinner er underrepresentert. (KD)
- Komité for kjønnsbalanse i forskning. Kif-komiteen er oppnevnt av KD. Den skal støtte opp om, og gi anbefalinger om tiltak som kan bidra til integrering av likestillingsarbeidet ved institusjonene i universitets- og høyskolesektoren og forskningsinstituttsektoren. Komiteen har skapt møteplasser og debatt mellom ulike institusjoner, og er pådriver for integrering og likestilling. (KD)
- Kjønn i forskning: Norges forskningsråd er pålagt å rapportere på kjønnsfordeling på en rekke indikatorer knyttet til de enkelte delmål for virksomheten. (KD)
- Utredning: Rapporten *Kvinner og menns representasjon og innflytelse i olje- og energisektoren* ble ferdigstilt i mai 2006. (OED)

Andre tiltak og initiativ

- Vurderingskriterier: Norges forskningsråd har endret kriteriene for sin søknadsbehandling. Blant vurderingskriteriene inngår rekruttering av kvinner, kjønnsbalanse i prosjektene og kjønns-perspektiv i forskningen. Kriteriene skal gjelde for alle søknadstyper. (Norges forskningsråd)
- Merking: Norges forskningsråd har innført merking av sine prosjekter både for kjønnsbalanse og kjønns-perspektiv i forskningen. Tiltaket vil gi bedre grunnlag for rapportering på disse feltene. (Norges forskningsråd)
- Håndbok for universitets- og høyskolesektoren: Håndboken inneholder sjekklister, eksempler og definisjoner. Formålet er å tilby universitets- og høyskolesektoren og forskningsinstituttene konkrete hjelpemidler i det aktive arbeidet for en mer likestilt personalpolitikk. (LDO)
- Futura: Målet for programmet er å bedre kjønnsbalansen der strategiske beslutninger tas i finans-næringen. Programmet retter seg mot talentfulle kvinner som er motiverte for å ta større ansvar og etablerte ledere som er nysgjerrige på å utvikle lederrollen og kulturen de jobber i. Futura gjennomføres i regi av Finansnæringens Fellesorganisasjon, Finansforbundet og Finansnæringens Arbeidsgiverforening.
- Velkommen inn: Et mentornettverk for kvinner med innvandrerbakgrunn som skal styrke deres deltakelse i arbeidsmarkedet. (Likestillings-senteret)
- Female Future: Programmet går over et år og er åpent for bedrifter og virksomheter som ønsker å jobbe aktivt for å øke kvinneandelen i ledelsen og styrene i bedriften. Female Future er et leder-utviklingsprogram for kvinnelige talenter som bedriften ser potensialet i og ønsker å satse på. (NHO)
- Global Future: Programmet er en talentmobilisering av høyt utdannede kvinner og menn med flerkulturell bakgrunn og gode norskkunnskaper til sentrale stillinger, lederstillinger og styreverv. Global Future skal øke bedriftenes tilgang på høyt kvalifisert arbeidskraft og mangfoldet i næringslivet. (NHO)
- NEW-nettverket: NEW arbeider for styrke kvinners posisjon i olje- og gassindustrien gjennom nettverksbygging og ved å initiere og utvikle tiltak for rekruttering, markedsføring, og for å beholde kritisk arbeidskraft.
- Menn i helsevesenet: Dette toårige prosjektet har som mål å rekruttere flere menn til arbeid i sykehjem og hjemmetjeneste. (Trondheim kommune)
- Menn i Omsorgsykker: Prosjektets mål var å utvikle rekrutteringsstrategier som både kan bevare og styrke rekrutteringen av menn i og til omsorgsyrkene. (Høgskolen i Telemark)
- Nordiske mænd til omsorgsarbejde!: Dette er en forskningsbaseret erfaringssamling av initiativer for å rekruttere, utdanne og beholde menn etter finanskrisen. Antologi utgitt februar 2011 med støtte fra Nordisk ministerråd. Artikkel om den norske innsatsen for å rekruttere flere menn til barnehagen. (NMR)
- Mentorprosjekt for innvandrerkvinner i Steigen 2010–2012: Prosjektets mål er nettverksbygging for kvinner med innvandrerbakgrunn slik at de får en reell mulighet på arbeidsmarkedet og muligheter til å få et nettverk som gjør det lettere å skape jobbmuligheter og bli inkludert i lokalsamfunnet. (KUN)

- Aktivitets- og redegjørelsesplikten en metode i omdømmebygging?: Prosjektet gjennomføres av KUN i 2011 i samarbeid med to private mannsdominerte bedrifter, og ser på hvordan aktivitets- og redegjørelsesplikten kan brukes aktivt i arbeidet for å være attraktive arbeidsgivere for hele befolkningen. Prosjektet er finansiert av BLD og Møre og Romsdal fylkeskommune. (KUN)
- Trivsel, mangfold og likestilling i teknologibedrifter: Denne kartleggingen og vurderingen av bedriftenes arbeid med aktivitets- og redegjørelsesplikten ser særlig på rekruttering og arbeidsmiljø. (Likestillingscenteret)
- Kartlegging av mentorordninger i arbeidslivet: Mentorordninger benyttes blant annet for å gjøre arbeidslivet lettere tilgjengelig for bestemte grupper, til karriereveiledning og ved rekruttering til lederstillinger. Kartleggingen ser på behovet for erfaringsutveksling, informasjon, og faglig påfyll for de som drifter ordningene. Kartleggingen ble finansiert av BLD. (Likestillingscenteret)
- Kvinnesatsing er næringsutvikling: Målet til prosjektet (2004–2006) var å se på hvordan man kan skape nye arbeidsplasser og bedre økonomien på gårdsbruk med utgangspunkt i kvinnearbeidsplasser på bruket. (KUN)
- Steinkjerlandbruket 2011–2013: Prosjektet ser på hvordan kommunen kan legge til rette for at landbruk kan drives på ulike måter og på hvordan kommunen kan gi kvinner og menn samme reelle muligheter til å drive næringsvirksomhet i og i tilknytning til landbruket. (KUN)
- Landbruk på mange vis: Prosjektet ble gjennomført i 2010, og handlet om mangfold i landbruket i Nord-Trøndelag. (KUN)
- Utvikling av landbrukskontorets arbeid med likestilling: Pilotprosjekt i Steinkjer kommune i 2009–2010. Målet var å utvikle og utprøve lokale arbeidsmetoder for likestillingsarbeid i kommunens landbruk, øke kvinners deltakelse i landbruket og gjøre landbruksungdom i kommunen mer bevisste på mulighetene i landbruk og skogbruk. (KUN)
- Partneres involvering i gårdsdriften: Prosjekt som gjennomføres i 2011, som et samarbeid mellom Nord-Trøndelag og Nordland fylkeskommune, KUN, Norsk institutt for landbruksøkonomisk forskning og Bygdeforskning. Prosjektet har til hensikt å se på betydningen av partners involvering i gårdsdriften, og hva dette betyr for motivasjon, trivsel og økonomi. (KUN)
- Grenser for kunnskap – om kvinners erfaring med skogbruk: Likestillingsanalyse 2009–2010. Prosjekt som studerer hva som skal til for å rekruttere og få kvinner til å bli værende i næringen. (KUN)
- Samme grenser for kunnskap – om menns erfaring med skogbruk: Prosjektet gjennomføres i 2010–2011 og ser på menns erfaringer med skogbruk. Bygger videre på kunnskapen fra tidligere prosjekt for å se hvordan skogbruket påvirker menn og hvordan menn opplever skogbruket. (KUN)
- Sør-Vestlandsk samarbeid: Det er opprettet et samarbeid mellom Nettverk for kjønnsforskning (UiS), Senter for likestilling (UiA) og Høgskolen Stord/Haugesund om forskning på kjønn og likestilling. Det regionale samarbeidet vil starte med å utvikle et prosjekt som tar sikte på å bedre kjønnsbalansen innenfor forskning og undervisning på disse tre institusjonene.

MÅL 5 ØKONOMISK MAKT

Myndighetenes virkemidler og initiativ

- Skattepolitikk: De siste tiårenes overgang til et mer individbasert skattesystem fremfor et husholdningsbasert skattesystem er viktig. Husholdningsbaserte skattesystemer skaper skattemessige barrierer mot at den ene ektefellen går fra trygd eller hjemmearbeid til lønnet arbeid. Slike barrierer er langt på vei fjernet, men skattekasse 2 for ektepar kan fortsatt gjøre det mindre lønnsomt for en hjemmearbeidende ektefelle å gå ut i arbeid. Foreldrebetalingen gir rett til fradrag for barnetilsynsutgifter og innebærer dermed en subsidiering av utgifter knyttet til pass og stell av barn. (FIN)
- Pensjonsreformen: Viktige tema ved behandlingen av pensjonsreformen var fordelingseffekter, motivasjon for å delta i yrkeslivet og konsekvenser for kvinner og menn. Pensjonssystemet er kjønnsnøytralt, i den forstand at det ikke tar hensyn til at kvinner lever lengre enn menn. Innbetalinger for kvinner og menn beregnes på samme måte, selv om det er langt flere kvinner enn menn som mottar alderspensjon og etterlattepensjon. (AD)
- Omsorgsopptjening: Forskjellen i lønnsinntekt over livsløpet for kvinner og menn, fører til at kvinner i snitt får lavere pensjon enn menn. For å kompensere kvinners lavere pensjon har foreldre siden 1992 fått kompensasjon for manglende pensjonsopptjening som følge av omsorg for barn. I forbindelse med pensjonsreformen ble opptjeningsnivået for ulønnet omsorgsarbeid for barn hevet fra 4 til 4,5 G. Opptjeningsnivået på 4,5 G skal også gjelde ved pleie av eldre, syke og personer med funksjonsnedsettelse. Ordningen er i prinsippet kjønnsnøytral, men opptjeningen går automatisk til den av foreldrene som mottar barnetrygden eller har inntekt lavere enn 4,5 G. Ordningen kompenserer for liten eller ingen pensjonsopptjening knyttet til ulønnet omsorgsarbeid for barn, og sikrer derfor mange kvinner høyere pensjon. (AD)
- Likestillingsloven: Et viktig verktøy i arbeidet for likelønn er likestillingsloven § 5 som sier at kvinner og menn som er ansatt i samme virksomhet har rett til lik lønn for samme arbeid og arbeid av lik verdi. Retten til lik lønn gjelder også om arbeidene tilhører ulike fag eller ulike tariffområder. (BLD)
- Handlingsplan: Regjeringen lanserte i 2008 handlingsplanen *Meir entreprenørskap blant kvinner*. Handlingsplanens mål er at 40 prosent av nye etablerere skal være kvinner innen 2013. 12 tiltak under ulike departementer ble lansert. (NHD)
- Strategi for likestilling i landbrukssektoren: Strategien ble lansert i 2007 og inneholder mål og tiltak for å øke kvinneandelen på ulike nivåer i landbruket. (LMD)

Andre tiltak og initiativ

- Women in business: Treårig EU-støttet prosjekt for Kattégat-Skagerrak-regionen som skal stimulere til innovasjon, utvikling og bærekraftig vekst i små og mellomstore bedrifter drevet av kvinner.
- Likestillingstest av yrkesrettet attføring 2007–2008: Prosjektet dokumenterer menn og kvinners ulike attføringsløp og hvilke vurderinger som ligger til grunn for valgene. Dette la grunnlag for faglige diskusjoner og utviklingsarbeid på attføringsområdet, og det ga økt kunnskap om betydningen av kjønn. (KUN)

MÅL 6 ET SPEIL AV FOLKET?

Myndighetenes virkemidler og initiativ

- Kommunelovens regler om kjønnsbalanse: Kommuneloven har bestemmelser som stiller krav til kjønnsbalanse i folkevalgte organer. Reglene sikrer god kjønnsbalanse og bidrar til likestilling i demokratisk valgte organer. (KRD)
- Utstillingsvindu for kvinner i lokalpolitikken: Prosjektet går fra 2007–2011 og har som mål å øke andelen kvinner i norske kommunestyre, spesielt i ledende verv og blant ordførere. 22 kommuner er utvalgt for å gjennomføre ulike tiltak i sine kommuner. (KRD)

Andre tiltak og initiativ

- Selvsagt – kvinner i kommunalpolitiske maktposisjoner: Kommunenes Sentralforbund samarbeider med de politiske partiene om dette tiltaket. Prosjektet ble startet i 2006 og har som mål at minst 40 prosent av ordførere og varaordførere skal være kvinner innen 2012. (KS)
- Kryss en kvinne: LDO har gjennomført kampanjen *Kryss en kvinne*, hvor velgerne har blitt oppfordret til å påvirke kjønnsbalansen blant folkevalgte ved å gi personstemmer (kumulere) til kvinnelige kandidater på partienes valglistene. (LDO)
- Kvinner Kan: Kvinner Kan er et program for skoloring i organisasjon og politikk, som har vært brukt i norsk arbeiderbevegelse og brukes i dag både i Arbeiderpartiet i Norge og i en rekke land rundt i verden. Prosjektet trener først opp lokale kurstrenerer, som deretter holder kurs i sine lokalsamfunn. (Arbeiderpartiet)
- Undersøkelse: KUN har gjennomført en kvalitativ undersøkelse blant kommunestyrerepresentantene i Osen, Rissa, Verdal og Steinkjer. Undersøkelsen ble gjennomført i 2007–2009, og var en del av det nasjonale prosjektet *Utstillingsvindu for kvinner i lokalpolitikken*. (KUN)
- Mediekurs i Lindesnes: Senter for likestilling skal høsten 2011 utvikle et mediekurs kombinert med kurs i debatt og påvirkningsarbeid for nyvalgte kvinner i lokalpolitikken i Lindesnesregionen. (Senter for likestilling)

MÅL 7 KVINNER LIDER, MENN DØR

Myndighetenes virkemidler og initiativ

- Strategiplan for kvinners helse (2003–2013): Det fremgår av planen at kjønnsperspektivet skal være sentralt i helse- og omsorgssektoren; både i forskning, utforming av politikk, forebygging og tjenester. (HOD)
- Kompetansesenter: Det ble i 2006 opprettet et nasjonalt kompetansesenter for kvinnehelse. Senteret har særskilte oppgaver innen forskning, kompetanseoppbygging, rådgivning og formidling av kunnskap om kvinnehelse. Senteret arbeider særlig med reproduktiv helse, hjerte- og karsykdommer hos kvinner og typiske kvinnesykdommer. (HOD)

- Utvikling av helsetjenester i et kjønnsperspektiv: De regionale helseforetakene og Helsedirektoratet er bedt om å vektlegge at helsetjenestene blir utviklet i et kjønnsperspektiv. Spesielle utfordringer knyttet til kvinners eller menns helse skal bli møtt med tilstrekkelig kunnskap og ressurser. (HOD)
- Klinisk forskning: HOD har i det årlige oppdragsdokumentet til de regionale helseforetakene informert om at ivaretagelse av kjønnsperspektivet må sikres i den kliniske forskningen, herunder at det må sikres at det gjennomføres analyser av forskningsresultater etter kjønn der dette er relevant. (HOD)
- Nasjonal tiltaksplan for trafikksikkerhet på veg 2010–2013: Planen gir en samlet fremstilling av 152 sikkerhetstiltak som skal gjennomføres i perioden. Det er formulert et etappemål om maksimalt 775 drepte og hardt skadde i 2020, og på trafikantsiden vil tiltak overfor grupper med høy ulykkesrisiko og risikoadferd bli prioritert. Unge menn er overrepresentert i slike grupper. (SD)
- Oppfølging: Den nasjonale forskningsetiske komité for medisin er gitt et særskilt ansvar for å forvalte retningslinjer for å inkludere kvinner i medisinsk forskning. (HOD)
- Kvinnehelseforskning: Forskningsrådets budsjett er styrket hvert år siden 2004 med øremerkede midler til en strategisk satsning på kvinnehelseforskning. (HOD)

Andre tiltak og initiativ

- LOFT-prosjektet: LDOs informasjons- og bevisstgjøringskampanje LOFT har særlig oppmerksomhet på likeverdige offentlige tjenester innen helsesektoren. LOFT er beskrevet nærmere over. (LDO)
- Forskning om likeverdig behandling: LDO har tatt initiativ til et forskningsprosjekt i samarbeid med NOVA og Alna bydel. Hensikten er å hjelpe helsestasjoner til å utvikle verktøy og mulige tiltak for å oppfylle kravene om likeverdig behandling og bedre rammebetingelser for tjenesteytere. Målet er innsikt i hvordan et likeverdsperspektiv kan forbedre profesjonaliseringen av tjenesteytingen. (LDO)
- Statusrapport: Norges forskningsråd utarbeidet i 2005 en statusrapport for rådets forskning på kvinners helse. (Norges forskningsråd)
- Forskning: Norges forskningsråd har etablert en strategisk satsing på forskning på kvinners helse. Kjønnsperspektivet er nedfelt i forskningsrådets nye programplaner. (Norges forskningsråd)
- Integrering av et gutteperspektiv i trafikksikkerhetsarbeidet: I 2010 og 2011 har Trygg Trafikk og Reform arrangert seminarer om kjønn og trafikk. Seminarene ser på hvilke bidrag kjønnsforskning og kjønnsperspektiver kan gi til arbeidet med å forhindre risikoatferd og ulykker i trafikken. (Reform)
- Det sterke kjønns sårbarhet – omsorg, behandling og maskulinitet: Forskningsprosjekt (2007–2012) som studerer kjønnsperspektivet i helsetjenestene, betydningen av kvinner som pårørende til syke menn og hva maskulinitet betyr for menns helse. (Senter for likestilling)

MÅL 8 FRIHET FRA VOLD, TVANG OG OVERGREP

Myndighetenes virkemidler og initiativ

- Ny straffelov mer tilrettelagt for kvinner: Etter 100 år med en straffelov laget av og for menn, vil den nye straffeloven sende tydelig signal til domstolene om at straffene for seksualforbrytelser, grov vold og drap skal skjerpes. Fordi det vil ta noe tid før ny straffelov trer i kraft, har regjeringen fått på plass betydelige straffeskjerpelser for seksualforbrytelser, vold og mishandling i nære relasjoner i den eksisterende straffeloven. (JD)
- Krisesenterlova: Lov om kommunale krisesentertilbud pålegger kommunene å ha et krisesentertilbud til kvinner, menn og barn som er utsatt for vold eller trusler om vold i nære relasjoner og som har behov for rådgivning eller et trygt, midlertidig botilbud. (BLD)
- Handlingsplanen *Vold i nære relasjoner – Vendepunkt 2008–2011*. (JD)
- Tvangsekteskap: Gjennom *Handlingsplan mot tvangsekteskap (2008–2011)* har regjeringen iverksatt en rekke tiltak for å arbeide mot tvangsekteskap. Handlingsplanen inneholder 40 tiltak. Innsatsen videreføres i 2012. (BLD)
- Kjønnslæstelse: *Handlingsplan mot kjønnslæstelse (2008–2011)* har som hovedformål å forebygge og forhindre at unge jenter blir kjønnslæstet. Handlingsplanen består av 41 tiltak. Innsatsen videreføres i 2012. (BLD)
- *Handlingsplan mot menneskehandel 2005–2009*. (JD)
- *Strategi mot fysiske og seksuelle overgrep mot barn 2005–2009*. (BLD)
- NKVTS: Nasjonalt kunnskapssenter om vold og traumatisk stress ble etablert i 2005. Senteret utvikler og sprer kunnskap om vold og traumatisk stress. Formålet er å bidra til å forebygge og redusere de helsemessige og sosiale konsekvensene som vold og traumatisk stress kan medføre. (HOD)
- RVTS: I de fire helseregionene er det etablert fem regionale ressursentre om vold, traumatisk stress og selvmordsforebygging som skal bistå førstelinjetjenesten med kompetanseheving og nettverksbygging. (HOD)
- Incest- og voldtektssentre: Det er etablert to voldtektssentre og 20 incestsentre landet over. Sentrene gir hjelp og støtte til kvinner og menn utsatt for incest, seksuelle overgrep og voldtekt. (BLD)
- Vold- og overgrepsmottak: Det er etablert døgnåpne volds- og overgrepsmottak i alle landets fylker. Mottakene tilbyr medisinsk og psykososial behandling til overgrepsofsatte. (HOD)
- Landsdekkende incesttelefon: BLD finansierer den landsdekkende telefonen for incest og seksuelt misbrukte som driftes av incestsenteret i Vestfold. Telefonen er døgnåpen og er et tilbud til personer som er utsatt for incest og seksuelle overgrep og deres pårørende. (BLD)

- Kommunale handlingsplaner: Regjeringen har oppfordret kommunene til å etablere kommunale handlingsplaner mot vold i nære relasjoner der også tiltak mot blant annet incest, tvangsekteskap, æresrelatert vold, kjønnslemlestelse og voldtekt kan inngå. NKVTS og RVTSene har i samarbeid utviklet en mal for utarbeidelse av kommunale handlingsplaner, som er blitt sendt ut til alle landets kommuner og rådmenn. Mange kommuner har allerede utarbeidet egne handlingsplaner for dette feltet. (JD)
- Tilbud til voldsutøvere: Et landsdekkende hjelpe- og behandlingstilbud til voldsutøvere er under utvikling, der Alternativ til vold (ATV) har en sentral rolle. (BLD)
- Universelt utformede holdeplasser: Regjeringen vil øke kvinners trygghetsfølelse ved bruk av transportsystemet gjennom universelt utformede holdeplasser. Dette gjøres blant annet ved hjelp av økt belysning ved holdeplassene, installasjon av transparente leskur osv. Kvinner er i større grad enn menn brukere av kollektivtransportsystemet. (SD)
- Forebygging i videregående skole: Som et prosjekt for videregående skole er det utviklet et undervisningsopplegg i kommunikasjons- og konflikthåndtering med særlig vekt på parforhold og familierelasjoner. Prosjektet ledes av Bufdir i samarbeid med familievern og skole. (BLD)
- Rådgivningskontor for kriminalitetsofre: Tilbyr hjelp til alle ofre for kriminalitet, men jobber i praksis særlig mye med ofre for vold og overgrep. RKKene finnes i dag i 14 byer, og har god oversikt over rettigheter og aktuelle hjelpeinstanser. (JD)
- Endring i barneloven når det gjelder foreldreansvar ved mistanke om vold og overgrep: I 2006 og 2007 ble barneloven endret for å bidra til at barna får bedre beskyttelse i barnefordelings saker hvor det er mistanke om vold og overgrep. Dette innebærer blant annet at en forelder som er siktet, tiltalt eller dømt for å ha forvoldt den annen forelders død, ikke lenger automatisk vil få foreldreansvaret for barnet. (BLD)
- Kompetanse i kommunenes krisesentertilbud: I 2011 arrangerer Bufdir en konferanse for kommunene om krisesentertilbudet med medvirkning fra KS. Videre er Bufdir oppdragsgiver for et kompetansehevingsprogram for ansatte i kommunenes krisesentertilbud i regi av RVTSene. (BLD).
- Omfangsundersøkelse: NKVTS har fått i oppdrag å gjennomføre en omfangsundersøkelse om vold i nære relasjoner, som også inkluderer voldtekt. Bakgrunnen er behovet for en samlet statistikk over omfanget av vold i nære relasjoner. (JD)
- Forskning om vold i nære relasjoner i innvandrerfamilier: NKVTS har fått i oppdrag å initiere forskningsprosjekt om vold i nære relasjoner i innvandrerfamilier. (BLD)
- Kunnskap om vold mot kvinner med nedsatt funksjonsevne: NKVTS har utarbeidet en kunnskapsstatus om vold mot kvinner med nedsatt funksjonsevne og har fått i oppdrag å utarbeide en tilsvarende kunnskapsstatus om vold og overgrep mot utviklingshemmede. Der det avdekkes mangelfull kunnskap vil det tas initiativ til forskningsprosjekter. (BLD)
- Møter om vold og overgrep mot utviklingshemmede: I 2011 arrangerer BLD fire regionale møter om politikken for utviklingshemmede, der vold og overgrep er et av temaene. (BLD)

- Kompetanseteam mot tvangsekteskap: Kompetanseteamet består av representanter fra Bufdir, Politidirektoratet (POD), Utlendingsdirektoratet (UDI) og IMDi som har det administrative ansvaret for teamet. Kompetanseteamet gir råd, veiledning og assistanse til førstelinjetjenesten i arbeidet med konkrete saker som omhandler tvangsekteskap eller andre former for æresrelatert vold og kontroll. (BLD)
- Minoritetsrådgivere: Det jobber 26 minoritetsrådgivere ved ulike videregående skoler med høy minoritetsandel. De bidrar med konkret rådgivning og oppfølging av enkeltelever i saker som gjelder tvangsekteskap og relatert problematikk. (BLD)
- Integreringsrådgivere: Det er utplassert integreringsrådgivere ved fire norske utenriksstasjoner i land og områder hvor tvangsekteskap forekommer. Integreringsrådgiverne skal øke kompetanse og saksbehandlingsskapasitet ved utenriksstasjonene i saker som gjelder tvangsekteskap og andre familierelaterte spørsmål. (BLD)
- Bo- og støttetilbud: Bufdir har fått i oppdrag å forbedre og styrke bo- og støttetilbudet til personer som kommer i konflikt med familie på grunn av tvangsekteskap, eller trusler om tvangsgifte, og som kan bli nødt til å bryte med familien for en kortere eller lenger periode. Det er etablert 30 plasser for ungdom, som er utsatt for eller står i fare for å bli tvangsgiftet. (BLD)

Andre tiltak og initiativ

- Drammensprosjektet om vold i nære relasjoner – æresrelatert vold: Utvikling av samarbeidsrutiner og ansvarsavklaring mellom skole, politi og barnevern, og systematisk skolering av de ansatte i etatene, i temaene vold i nære relasjoner og æresrelatert vold, herunder tvangsekteskap. Lignende prosjekter gjennomføres nå i Stavanger, Bergen, Trondheim og Skien. (Drammen kommune)
- Lauras Hus: Lauras Hus ble etablert i 2009 som et trygt bosted for kvinner som er ofre for menneskehandel og som søker refleksjonsperiode/asyl. Kvinnene er i en utsatt livssituasjon og de fleste er gravide eller har født barn i Norge. Lauras Hus er også et tilbud til kvinner som har bodd lenge på krisesenter. (Kirkens Bymisjon)
- Utsattmann.no: Et nettsted for gutter og menn utsatt for seksuelle overgrep, støttet av BLD. Nettsiden er laget av menn utsatt for overgrep, i samarbeid med Senter for seksuelt misbrukete menn (SSMM), ADAM Kirkens Ressurscenter og Forandringsfabrikken. (Forandringsfabrikken)
- Fakta og myter om menn utsatt for vold i nære relasjoner: Informasjonsbrosjyren er utarbeidet på bakgrunn av Reformers erfaringer fra sitt samtaletilbud for voldsutsatte, og forskning om temaet. Brosjyren er sendt ut til alle landets kommuner og krisesentre. (Reform)
- Workshoptilbud: Reform tilbyr workshop om menn utsatt for vold til krisesentre og andre etater som har behov for økt kunnskap om temaet. (Reform)
- Sinnemestringskurs: Dette er et lavterskeltilbud rettet mot menn som takler sitt sinne på en usunn måte, for eksempel ved å utagere mot andre. Hovedmålet er at den enkelte skal takle sitt sinne på en sunn, konstruktiv og god måte ved å erstatte usunne handlingsalternativer med sunne. Kursene er tilrettelagt for menn med ulik etnisk og kulturell bakgrunn. (Reform)

- Ungdom med aggresjonsproblemer: Målet med tiltaket er todelt; at ungdommene skal endre atferd ved å erstatte aggresjon med sunne og konstruktive handlingsalternativer, og at ungdommenes omgivelser (foreldre, lærere osv.) skal få økt kompetanse om ungdommenes aggresjonsproblem og hvordan de best kan bistå i ungdommenes endringsprosess. Tiltaket gjennomføres både i form av individuelle samtaler og gruppearbeid. (Reform)
- Ungdom mot vold ved Samisk videregående skole i Karasjok: Samarbeidsprosjekt mellom Reform, Øst-Finnmark politidistrikt og Konfliktrådet i Øst-Finnmark. Prosjektet handlet om forebygging av vold og ble integrert i undervisningen i flere fag over en periode på tre måneder. Resultatet ble større kunnskap om vold; hva vold og seksuelle krenkelser er, konsekvensene av vold og verktøy for å hindre vold. (Reform)
- Forebygging av kjærestevold: Voldsforebyggende tiltak som primært retter seg mot ungdommer, og fokuset er kunnskapsformidling om vold og seksuelle krenkelser. Tiltaket er gjennomført i videregående skoler, og er en videreføring av *Ungdom mot vold*. (Reform)
- JUWOBA: *Justice for Women Exposed to Violence in the Barents Region* er et samarbeidsprosjekt mellom lokale krisesentre i Nordvest-Russland og Norge. Målet er å utveksle erfaringer med å institusjonalisere arbeidet med vold mot kvinner. (KUN)

MÅL 9 GLOBALE UTFORDRINGER

Myndighetenes virkemidler og initiativ

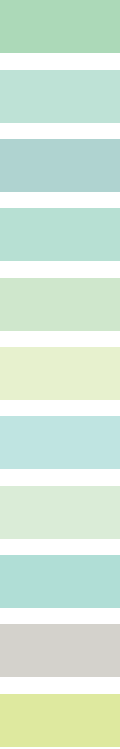
- Internasjonale forpliktelser: Se vedlegg 3.
- Jentemilliarden: Støtte til skole og utdanning for jenter primært gjennom UNICEFs omfattende utdannings- og likestillingsprogram. (UD)
- Likestillings samarbeid med Vietnam: Prosjekt i 2009–2013 for å styrke myndighetens arbeid med å fremme likestilling og kvinners muligheter i Vietnam. Prosjektet er finansiert av UD og gjennomføres av KUN i samarbeid med BLD. KUN har utviklet et prosjekt med tiltak og erfaringsutveksling innenfor en rekke områder. (BLD)
- Samarbeidsavtale: Samarbeid med det indiske Panchayati Raj-departementet om «effective promotion of womens political leadership and local governance» i India og Norge. Prosjektet er basert på erfaringer fra *Utstillingsvindu for kvinner i lokalpolitikken*. (KRD)
- Open Government Partnership: Målet med OGP, er å fremme en åpen, tilgjengelig og vel-fungerende offentlig sektor, som grunnlag for demokrati og deltakelse, styrket sivilsamfunn, rettsstat og tilrettelegging for økonomisk og sosial utvikling i alle verdens land. Et av Norges tre satsingsområder i samarbeidet er å styrke kvinners rolle og posisjon i politikk, økonomi og samfunnsliv. (UD)

Andre tiltak og initiativ

- Seminar under Plans Jentekonferansen 2011: Seminaret tar blant annet opp hvordan bistandsorganisasjoner fokuserer på kjønn i sitt arbeid, og hvordan menn kan engasjeres i utviklingsspørsmål og i arbeidet for vold mot kvinner. (Reform)
- MenEngage Norge: Et uformelt nettverk av organisasjoner, personer og miljøer som arbeider med å engasjere gutter og menn i endring av mansroller, både i Norge og internasjonalt. Nettverket er koblet til MenEngage internasjonalt og koordineres av Reform. (Reform)
- Prosjekt om kjønnsbalanse i fiskerisektoren: Prosjektet *Women's participation in decision-making process in arctic fisheries resource management* ble gjennomført i 2002–2004 og hadde delprosjekt i Canada, Grønland, Island, Færøyene, Sverige og Norge. Mål var å øke innsyn og demokrati i ressursforvaltningen i fiskerisektoren, samt fremme internasjonalt samarbeid om kjønnsperspektiv og likestilling i forvaltningen av marine ressurser. Oppdragsgiver var Arktisk råd og prosjektet ble finansiert av UD og NMR. (KUN)
- Prosjektet om kvinner og petroleum: Prosjektet *Women and resource management in the rural North* ble gjennomført i 2005–2006 og identifiserte barrierer og utviklet verktøy for økt deltakelse og innflytelse. I det norske bidraget kartla KUN kvinners makt og deltakelse i petroleumsutviklingen i Nord-Norge med rapporten *Et eventyr uten prinsesser?* (KUN)
- Out of the Crises: Kartlegging fra 2009 av konsekvensen av finanskrisen for kvinner i Murmansk. Prosjektet gir også etablereropplæring, hvor målet er å styrke kvinnen i søken etter jobb eller gi hjelp med å starte egen bedrift. Overordnede mål for prosjektet er å forebygge prostitusjon og trafficking, samt styrke det Norsk-Russiske samarbeidet både i offentlig og privat sektor. (KUN)

DEL 3

Vedlegg



Vedlegg 1

Oversikt over virkemiddelapparatet

BARNE-, LIKESTILLINGS- OG INKLUDERINGSDEPARTEMENTET (BLD)

Barne-, likestillings- og inkluderingsdepartementet har hovedansvaret for arbeidet med regjeringens kjønnslikestillingspolitikk, men alle departementene har et ansvar for likestilling innen sine politikkområder. BLD har en pådriverfunksjon for likestillingspolitikken. www.regjeringen.no/bld

LIKESTILLINGS- OG DISKRIMINERINGSOMBUDET (LDO)

Likestillings- og diskrimineringsombudet skal være en pådriver for likestilling og mot diskriminering knyttet til kjønn, etnisitet, nedsatt funksjonsevne, språk, religion, seksuell orientering og alder. LDO behandler saker knyttet til likestilling og diskriminering. LDO er faglig uavhengig, men administrativt underlagt BLD. www.ldo.no

LIKESTILLINGS- OG DISKRIMINERINGSNEMNDA (LDN)

Likestillings- og diskrimineringsnemnda behandler klager på Likestillings- og diskrimineringsombudets avgjørelser. LDN kan treffe vedtak om at det foreligger lovbrudd. LDN kan pålegge stansing, retting og andre tiltak som er nødvendige for å sikre at diskriminering, trakassering, instruks eller gjengjeldelse opphører og for å hindre gjentakelse. LDN kan sette en frist for oppfyllelse av pålegget. LDN kan treffe vedtak om tvangsmulkt for å sikre gjennomføring av pålegg dersom fristen for å etterkomme pålegget er gått ut. LDN kan ikke pålegge erstatning. www.diskrimineringsnemnda.no

BARNE-, UNGDOMS- OG FAMILIEDIREKTORATET (Bufdir)

Barne-, ungdoms- og familiedirektoratet er underlagt BLD. Bufdir skal være et fagorgan knyttet til blant annet likestilling og antidiskriminering, samt vold og overgrep i nære relasjoner. Det ble i 2011 etablert et ressursenter for kunnskap om lesbiske, homofile, bifile og transpersoner. Senteret er lagt til Bufdir. Det skal blant annet støtte og bidra til statlige myndigheters ansvar for å avdekke, øke bevissthet og imøtekomme ulike utfordringer knyttet til seksuell orientering og kjønnsidentitet. Deltasenteret, som er statens kompetansesenter for deltakelse og tilgjengelighet, er også en del av Bufdir. Senteret arbeider for at personer med nedsatt funksjonsevne skal delta i samfunnet på linje med andre. www.bufdir.no

INTEGRERINGS- OG MANGFOLDSDIREKTORATET (IMDi)

Integrerings- og mangfoldsdirektoratet er et kompetansesenter og en pådriver for integrering og mangfold. IMDi iverksetter integrerings- og mangfoldspolitikken på BLD sitt ansvarsområde. Direktoratet er en pådriver for kommuners og andre aktørers arbeid på feltet. IMDi skal videre være en premissleverandør for BLD gjennom å bidra med analyser og oppsummeringer av erfaringer og metoder. Hovedoppgavene er blant annet å bosette flyktninger, følge opp introduksjonsloven og forvalte viktige økonomiske virkemidler innenfor integrerings- og mangfoldsarbeidet. IMDi har seks regionkontorer. www.imdi.no

FYLKESMENNENE

Fylkesmannen skal være en pådriver for at kommunene arbeider aktivt for å fremme likestilling. Sentrale aktiviteter vil være å gi råd og informasjon til kommuner om hvordan aktivitets- og rapporteringspliktene kan følges opp, være en pådriver for at kommunene integrerer et likestillingsperspektiv i sitt planarbeid og inkludere spørsmål om likestilling ved gjennomføring av tilsyn.
www.fm-nett.no

REGIONALE SENTRE FOR LIKESTILLING OG MANGFOLD

Regjeringen har bidratt til at tre pilotsentre for likestilling og mangfold har blitt etablert. De regionale likestillingssettene skal ha en funksjon som pådriver, og skal iverksette og veilede i likestillings- og mangfoldsarbeid. De skal ha tilgjengelig kompetanse om praktisk likestillingsarbeid i sine respektive regioner. KUN – Senter for kunnskap og likestilling dekker Nordland, Finmark, Troms, Sør-Trøndelag og Nord-Trøndelag. Likestillings-senteret som holder til på Hamar dekker Hedmark og Oppland. Senter for likestilling ved Universitetet i Agder dekker de to Agder-fylkene.
www.kun.nl.no
www.likestillingssenteret.no
www.senterforlikestilling.org

REFORM

Reform – ressurscenter for menn bistår menn som er i en vanskelig livssituasjon, og bidrar til å bedre menns levekår og livskvalitet. Senteret arbeider for å øke menns reelle valgmuligheter og å utvikle mangfoldet i menns liv. Reform jobber for å dokumentere og formidle kunnskap om menns livssituasjon, og er et viktig ledd i virkemiddelapparatet for likestilling. www.reform.no

Vedlegg 2

Oversikt over lovgivning, internasjonale forpliktelser og internasjonalt samarbeid

Retten til ikke å bli diskriminert på grunn av kjønn er en menneskerettighet. Ikke-diskrimineringsprinsippet er nedfelt i en rekke internasjonale menneskerettskonvensjoner. Norge har ved sin tilslutning til konvensjonene og gjennom deltakelse i FN, Europarådet, Nordisk ministerråd og andre internasjonale organer, forpliktet seg til å motarbeide diskriminering på ulike grunnlag.

Diskrimineringslovene er det viktigste virkemiddelet for å gjennomføre disse forpliktelsene. Likestillingsloven gir et vern mot kjønnsdiskriminering og pålegger virksomheter å arbeide aktivt for å fremme likestilling. Denne loven har hatt særlig stor betydning i likestillingsarbeidet. I tillegg har vi andre lover som forbyr diskriminering på andre grunnlag enn kjønn. Likestillings- og diskrimineringsombudet fører tilsyn med og medvirker til at lovene gjennomføres.

Også andre lover har stor betydning for likestilling mellom kvinner og menn generelt og for kvinner spesielt. Et viktig eksempel her er retten til foreldrepermisjon etter arbeidsmiljøloven og retten til foreldrepenger etter folketrygdloven. Slike regler er viktige tiltak for å fremme likestilling.

I dette vedlegget gis det en oversikt over reglene om kjønnsdiskriminering i norsk rett og i de internasjonale menneskerettighetene. Det gis også en oversikt over de viktigste arenaene for internasjonalt samarbeid.

LIKESTILLINGSLOVENS VERN MOT KJØNSDISKRIMINERING

Lovens formål og virkeområde

Likestillingsloven gir et vern mot diskriminering på grunn av kjønn. Lovens formål er å fremme likestilling mellom kjønnene. Kvinner og menn skal gis like muligheter til utdanning, arbeid og kulturell og faglig utvikling. Både kvinner og menn er omfattet av diskrimineringsvernet, selv om likestillingsloven etter formålsbestemmelsen særlig tar sikte på å bedre kvinnens stilling jf. § 1.

Loven gjelder på alle samfunnsområder, slik som arbeidsliv, utdanning, helse og kulturliv. Loven gjelder både i offentlig og privat sektor.

Diskrimineringsforbudet

Likestillingsloven § 3 slår fast at forskjellsbehandling av kvinner og menn er forbudt. Det følger av denne bestemmelsen at direkte og indirekte diskriminering på grunn av kjønn er forbudt. Det generelle diskrimineringsforbudet er presisert i særbestemmelser. De særlige bestemmel-

sene gjelder arbeid, utdanning og for foreninger, som er viktige arenaer når det gjelder likestilling mellom kjønnene. I tillegg er det en særlig bestemmelse om vern mot seksuell trakassering og trakassering på grunn av kjønn.

Den som har blitt diskriminert i strid med loven har rett til oppreisning og erstatning. Det er bare domstolene som kan ta avgjørelser om dette.

Plikt til aktivt likestillingsarbeid

Loven pålegger arbeidsgivere og offentlige myndigheter en plikt til aktivt likestillingsarbeid.

Alle offentlige og private arbeidsgivere skal etter likestillingsloven § 1a arbeide aktivt, målrettet og planmessig for å fremme lovens formål. Aktivitetsplikten for arbeidsgivere omfatter blant annet rekruttering, lønns- og arbeidsvilkår, fremmelse, utviklingsmuligheter og beskyttelse mot trakassering.

Det skal redegjøres i årsberetning eller årsbudsjett for den faktiske tilstanden i virksomheten når det gjelder likestilling. Det skal også redegjøres for tiltak som er iverksatt og tiltak som planlegges iverksatt for å fremme likestilling.

Offentlige myndigheter skal arbeide aktivt for likestilling innenfor sine områder. Arbeidslivets organisasjoner har tilsvarende plikt innenfor sine virkefelt.

Positiv særbehandling

Etter likestillingsloven § 3a er det tillatt med moderat kvotering og annen positiv særbehandling av det ene kjønn. Særbehandling som er egnet til å fremme likestilling, og som ikke er uforholdsmessig inngripende overfor dem som stilles dårligere som følge av særbehandlingen, regnes ikke som diskriminering. Særbehandlingen skal opphøre når formålet med den er oppnådd. Adgangen til å særbehandle menn er regulert i forskrift om kvotering av menn til yrker der hovedoppgaven er undervisning av eller omsorg for barn.

Loven pålegger kvotering ved oppnevning av offentlige utvalg. Etter § 21 skal begge kjønn være representert med minst 40 prosent når et offentlig organ oppnevner eller utnevner utvalg, styrer, råd, nemnder og liknende.

Håndheving av loven

Likestillings- og diskrimineringsombudet (LDO) fører tilsyn med og medvirker til at loven gjennomføres. LDO fører også tilsyn med de andre diskrimineringslovene. I tillegg til håndhevingsrollen, har ombudet også en pådriverrolle og en kompetanserolle i likestillingsspørsmål.

LDO behandler klager om brudd på loven og gir juridisk veiledning. Dette gjelder brudd på diskrimineringsforbudet og redegjøringsplikten. LDO kan gi uttalelser om hvorvidt loven er brutt i enkelttilfeller, men kan ikke fatte vedtak. LDO uttalelser kan klages inn til Likestillings- og diskrimineringsnemnda (LDN), som kan fatte bindende vedtak. LDO kan gjøre et hastevedtak dersom det kan medføre ulempe eller skade å avvente nemndas vedtak.

Ombudets og nemndas rolle, myndighet og organisering er regulert i diskrimineringsombudsloven.

Diskriminerings saker kan også tas til domstolene. I de fleste saker som reiser spørsmål om diskriminering, og som har relevans for ombudets virksomhet, kan ombudet opptre som partsmedhjelper ved siden av den diskriminertes prosessfullmektig. LDO kan også gi retten skriftlige innlegg for å belyse allmenne interesser i en sak.

MARKEDSFØRINGSLOVEN

Markedsføringsloven skal beskytte forbrukere mot urimelige og villedende handlinger. I loven er det en bestemmelse om kjønnsdiskriminerende reklame. Bestemmelsen kom inn i loven da likestillingsloven ble vedtatt. Formålet med bestemmelsen er at reklamen skal fremme likestilling mellom kjønnene. Det er Forbrukerombudet som håndhever loven.

FN-SYSTEMET

FNs generalforsamling vedtok enstemmig Verdenserklæringen om menneskerettigheter i 1948. Sentralt i erklæringen er likeverdighetsprinsippet og ikke-diskrimineringsprinsippet. Menneskerettighetene, slik de kommer til uttrykk i verdenserklæringen, anses som udelelige og universelle. Norge har sluttet seg til ulike menneskerettighetskonvensjoner gjennom Europarådet, ILO og gjennom FN-systemet, og dermed forpliktet staten rettslig til å gjennomføre menneskerettighetene i Norge

FNs kvinnediskrimineringskonvensjon

FNs konvensjon om å avskaffe alle former for diskriminering mot kvinner (kvinnediskrimineringskonvensjonen, CEDAW) er fra 1979 og ble ratifisert av Norge i 1981. Konvensjonen danner det rettslige utgangspunktet for Norges arbeid på kjønnslikestillingsfeltet.

Formålet med kvinnediskrimineringskonvensjonen er å gi kvinner et samlet og effektivt vern mot kjønnsdiskriminering. Konvensjonen skal være et redskap for rettslig, sosial og kulturell endring.

I konvensjonen samles eksisterende forpliktelser til å sikre kvinner og menn lik rett til å nyte alle økonomiske, sosiale, kulturelle, sivile og politiske rettigheter. Staten skal ta i bruk alle egnede virkemidler for å avskaffe diskriminering av kvinner. Dette innebærer både en plikt til å beskytte kvinner mot diskriminering og en plikt til å arbeide aktivt for å fremme kvinners stilling.

Konvensjonen forbyr alle former for diskriminering av kvinner. Dette omfatter direkte, indirekte og strukturell diskriminering på alle områder. Det generelle diskrimineringsvernet utdypes i særlige bestemmelser om lik rett til helse, utdanning, arbeid, politisk deltakelse, statsborgerskap, kreditt, ressurser som jord og vann, samt likestilling i familie og ekteskap.

Andre relevante FN-konvensjoner

FNs konvensjon om sivile og politiske rettigheter (ICCPR) ble vedtatt i 1966. Konvensjonen har flere bestemmelser om ikke-diskriminering. Artikkel 26 forbyr enhver form for diskriminering på grunn av rase, hudfarge, kjønn, språk, religion, politisk eller annen oppfatning, nasjonal eller sosial opprinnelse, eiendom, fødsel eller stilling for øvrig.

FNs konvensjon om økonomiske, sosiale og kulturelle rettigheter (ICESCR) ble vedtatt i 1966. Konvensjonens rettigheter gjelder for alle uten diskriminering på grunn av rase, hudfarge, kjønn, språk, religion, politisk eller annen oppfatning, nasjonal eller sosial opprinnelse, eiendom, fødsel eller status for øvrig.

FNs barnekonvensjon gir barn og unge under 18 år et særskilt menneskerettighetsvern. Den ble vedtatt i 1989 og ratifisert av Norge i 1991. Konvensjonens rettigheter gjelder for alle barn uten diskriminering og uten hensyn til barnet og dets foreldres rase, farge, kjønn, språk, religion, opprinnelse, eiendom, funksjonsevne eller oppfatninger.

Disse konvensjonene gjelder som norsk lov gjennom menneskerettsloven. Konvensjonene har forrang dersom det er motstrid mellom rettigheter etter konvensjonene og annen norsk lovgivning.

Også andre FN-konvensjoner gjelder diskriminering og kan ha betydning for kjønnslikestilling. FNs rasediskrimineringskonvensjon er innarbeidet i norsk rett gjennom diskrimineringsloven (lov mot etnisk diskriminering). FN-konvensjonen om rettighetene til mennesker med nedsatt funksjonsevne ble vedtatt i 2006. Norge undertegnet konvensjonen i 2007 med sikte på ratifisering. Konvensjonen har en egen artikkel om kvinner med nedsatt funksjonsevne.

Overvåkingsorganer

Gjennomføringen av FN-konvensjonene som er nevnt ovenfor overvåkes av ulike ekspertkomiteer.

FNs kvinnediskrimineringskomité (CEDAW) overvåker gjennomføringen av FNs kvinnediskrimineringskonvensjon. Statene som har ratifisert konvensjonen, skal rapportere regelmessig til komiteen om hvordan de oppfyller sine konvensjonsforpliktelser.

Enkeltpersoner kan klage til Menneskerettighetskomiteen og Kvinnediskrimineringskomiteen, siden Norge har akseptert individuell klagebehandling i henhold til kvinnediskrimineringskonvensjonen og konvensjonen om sivile og politiske rettigheter.

Likestillings- og diskrimineringsombudet skal påse at norsk rett og forvaltningspraksis samsvarer med Norges forpliktelser etter kvinnediskrimineringskonvensjonen.

Beijing-plattformen

Under FNs 4. kvinnekonferanse i Beijing 1995 ble det utarbeidet en handlingsplan (Beijing-plattformen) som sikrer at regjeringene arbeider med kjønnslikestilling ut ifra et integreringsprinsipp. Det vil si at likestilling skal innarbeides i all politikk og planlegging. Samtidig slås det fast at det fortsatt er nødvendig med særlig fokus på kvinners og jenters situasjon.

Plattformen er et viktig redskap for kvinne- og likestillingsarbeidere verden over og må sees i sammenheng med andre viktige dokumenter, deriblant FNs kvinnediskrimineringskonvensjon og FNs sikkerhetsrådsresolusjon 1325 om kvinner, fred og sikkerhet. Plattformen er utgangspunktet for Norges arbeid på kjønnslikestillingsfeltet innenfor FN-systemet.

Plattformen slår fast at kvinners rettigheter er menneskerettigheter, og at likestilling mellom kvinner og menn er en nødvendig forutsetning for utvikling og fred. Plattformen behandler tolv kritiske områder som særlig skal prioriteres for å oppnå likestilling mellom kvinner og menn. Hvert tema gir en beskrivelse av kvinners situasjon med forslag til tiltak.

FNs tusenårs mål

FN står bak initiativet til en global dugnad mot fattigdom som en realistisk ambisjon for vår tid. Tusenårs målene representerer en felles forståelse mellom fattige og rike land om hva slags utvikling vi ønsker. De forteller oss at mennesket står i sentrum, og at utvikling handler om å sikre menneskers grunnleggende behov og rettigheter.

Tusenårs målene spiller en viktig rolle i norsk utviklingspolitikk. Vi har en forpliktelse overfor det internasjonale samfunnet om å bidra til at målene nås. Det er enighet mellom regjeringen og Stortinget om å prioritere tusenårs målene i norsk utviklingssamarbeid. Penger er en viktig del av denne innsatsen, men det handler også om engasjement og kunnskap.

Ett av tusenårs målene er å fremme likestilling og styrke kvinners stilling. Dette innebærer å sikre likestilling mellom kjønnene, og gi kvinner større muligheter. Det skal arbeides videre for å fjerne forskjellene mellom andelen gutter og jenter i grunnskole og videregående skole, på alle skoletrinn, innen 2015.

Et annet mål går ut på å forbedre helsen til gravide og fødende kvinner. Målet er å redusere dødeligheten blant gravide og fødende kvinner med tre firedeler mellom 1990 og 2015.

Norges deltakelse i ulike FN-organer

Norge deltar i de årlige møtene i 3. komité i FNs generalforsamling, som er FNs øverste beslutningsorgan og dekker menneskerettighetsspørsmål knyttet til likestilling og ikke-diskriminering på grunnlag av kjønn, etnisitet, nedsatt funksjonsevne, seksuell orientering og barn med videre. Norge følger opp og rapporterer på sentrale resolusjoner som er vedtatt under FNs generalforsamling eller av FNs sikkerhetsråd.

FNs menneskerettighetsråd er FNs viktigste politiske menneskerettsorgan. Rådet ble opprettet av FNs generalforsamling i 2006, og erstatter den tidligere Menneskerettighetskommisjonen. Menneskerettighetsrådets oppgaver er å fremme universell respekt og beskyttelse av alle

menneskerettighetene og frihetene, for alle mennesker og grupper. Norge er medlem i FNs menneskerettighetsråd i perioden 2009 til 2012. Norge bidrar med nasjonale erfaringer fra likestillingsfeltet inn i arbeidet i menneskerettighetsrådet.

Norge deltar også i de årlige møtene i FNs kvinnekommisjon som er møteplass for myndigheter, organisasjoner og andre aktører som representerer sivilt samfunn og andre FN-organer. Diskusjonene og beslutningene i kvinnekommisjonen danner grunnlag for temaene og innspill til møtene i 3. komité i FNs generalforsamling om å fremme kvinners stilling.

UN Women er FNs nyeste spesialenhet. UN Women skal arbeide for likestilling mellom kjønnene og kvinners rettigheter globalt, med særskilt fokus på mindre utviklede land. Norge har fast plass i styret for perioden 2010–2013 og er en av de største donorene til UN Women. UN Womens innsats skal foregå i tett samarbeid med det enkelte land og i samsvar med landets egne prioriteringer. Det må være et nasjonalt eierskap til aktivitetene. UN Women skal ha en lederrolle i FNs generelle arbeid for kvinners rettigheter. I samarbeid med alle de øvrige enhetene i «FN familien» (UNICEF, UNESCO, UNDP, UNFPA, ILO, WHO, Verdensbanken m.fl.) skal UN Women bidra til at hver enkelt enhet tar sitt ansvar for å integrere kjønnsperspektivet og kvinners rettigheter innenfor sine mandat og aktiviteter verden over.

EUROPARÅDET

Samarbeidet i Europarådet er basert på parlamentarisk demokrati, rettsstatsprinsipper og menneskerettigheter. Europarådet har vedtatt flere menneskerettighetskonvensjoner.

Den europeiske menneskerettskonvensjon

Europarådets menneskerettslige normgrunnlag fremkommer først og fremst av Den europeiske menneskerettskonvensjon (EMK fra 1950).

EMK har mange av de samme rettigheter som FNs konvensjon om sivile og politiske rettigheter. Konvensjonens rettigheter gjelder etter artikkel 14 alle uten diskriminering på grunn av kjønn, rase, farge, språk, religion, politisk eller annen oppfatning, nasjonal eller sosial opprinnelse, tilknytning til en nasjonal minoritet, eiendom, fødsel eller annen status.

Konvensjonen er tatt inn i menneskerettsloven. Konvensjonen gjelder derfor som norsk lov, og har forrang dersom det er motstrid mellom rettigheter etter konvensjonene og annen norsk lovgivning.

Den europeiske menneskerettsdomstol (EMD) er det viktigste overvåkningsorganet når det gjelder menneskerettigheter. Domstolen behandler individuelle klager på medlemsstatenes brudd på EMK. Domstolen tar imot klager både fra borgerne i det aktuelle medlemslandet og andre stater i Europarådet.

Konvensjon om forebygging og bekjempelse av vold mot kvinner og vold i nære relasjoner

Europarådets konvensjon om forebygging og bekjempelse av vold mot kvinner og vold i nære relasjoner ble vedtatt i 2011. Norge har undertegnet konvensjonen og deltatt aktivt i utarbeidelsen. Formålet med den nye konvensjonen er å forebygge og bekjempe alle former for vold mot kvinner og vold i nære relasjoner, beskytte rettighetene til de som er utsatt for slike overgrep og å fremme nasjonalt og internasjonalt samarbeid mot overgrep.

EU/EØS-SAMARBEIDET

Å fremme likestilling mellom kvinner og menn er en av oppgavene i EU. Dette fremgår av traktaten om opprettelsen av Den Europeiske Union (EU-traktaten). EU-traktaten er ikke del av EØS-avtalen. Likevel følger det av EØS-avtalen (artikkel 69 og 70) at Norge skal gjennomføre prinsippet om likelønn og likebehandling i arbeidsforhold. Dette tilsvarer EU-traktaten artikkel 141.

Det er vedtatt flere likestillingsdirektiver om kjønnsdiskriminering. Disse er en del av EØS-avtalen og er gjennomført av Norge:

- Direktiv 2006/54/EF om gjennomføring av prinsippet om like muligheter for og likebehandling av menn og kvinner i forbindelse med arbeid og yrkesdeltakelse
- Direktiv 86/613/EØF om likebehandling av kvinner og menn i selvstendig næringsvirksomhet

- Direktiv 79/7/EØF om gradvis gjennomføring av prinsippet om likebehandling av menn og kvinner i trygdespørsmål
- Direktiv 2004/113/EF om gjennomføring av prinsippet om likebehandling av menn og kvinner i forbindelse med adgang til og levering av varer og tjenester

EU har en omfattende likestillingsagenda og en egen likestillingsstrategi, *Strategy for Equality between Women and Men 2010–2015*. Strategien reflekterer mange av de samme utfordringene og mulighetene som gjenfinnes i denne handlingsplanen.

Norge er representert i Europakommisjonens rådgivende komité for likestilling mellom kvinner og menn. Det er dessuten tradisjon for at likestillingsministeren deltar på EUs uformelle likestillingsministermøter.

Norge deltar i flere EU-programmer som gjelder likestilling: PROGRESS 2007–2013 («Programme for Employment and Social Security»), Daphne 2007–2013 (et handlingsprogram som skal forebygge vold mot barn, ungdom og kvinner), og et program for utveksling av gode eksempler og erfaringer for likestilling mellom kvinner og menn.

NORDISK MINISTERRÅD (NMR)

Nordisk ministerråd er de nordiske regjeringenes samarbeidsorgan som ble etablert i 1971. NMR består av flere ministerråd. Et av disse er ministerrådet for likestilling (MR-JÅM).

Til grunn for det nordiske likestillingspolitiske samarbeidet ligger programmet *Likestilling skaper et bærekraftig samfunn (2011–2014)*.

Referanseliste

HANDLINGSPLANER OG STRATEGIER

- Handlingsplan for forebygging av uønsket svangerskap og abort 2004–2008 (HOD)
- Handlingsplan for gjennomføring av FNs sikkerhetsråds resolusjon 1325 (2000) om kvinner, fred og sikkerhet (UD)
- Handlingsplan for integrering og inkludering av innvandrerbefolkningen 2007–2010 (BLD)
- Handlingsplan for kvinners rettigheter og likestilling i utviklingssamarbeidet 2007–2009. Videreføres 2010–2013 (UD)
- Handlingsplan for likestilling i barnehagen 2004–2007 (KD)
- Handlingsplan for likestilling i barnehage og grunnsopplæring 2008–2010 (KD)
- Handlingsplan for meir entreprenørskap blant kvinner (NHD)
- Handlingsplan for økt kvinneandel i marin sektor (FKD)
- Handlingsplan for å fremme likestilling og hindre etnisk diskriminering 2009–2012 (BLD)
- Handlingsplan mot kjønnslemlestelse 2008–2011 (BLD)
- Handlingsplan mot tvangsekteskap 2008–2011 (BLD)
- Handlingsplan Sammen mot menneskehandel 2011–2014 (JD)
- Handlingsplanen Stopp menneskehandel 2006–2009 (JD)
- Handlingsplanen Vold i nære relasjoner – Vendepunkt 2008–2011 (JD)
- Kvinner, fred og sikkerhet: Strategisk plan 2011–2013 (UD)
- Likestilling 2009? Departementenes mål, strategier og tiltak for å sikre likestilling mellom kvinner og menn (BLD)
- Likestilling i reindriften – Uten kvinner stopper reindriften, rapport initiert av LMD og Norske Reindriftsamers landsforbund, 2010 (LMD)
- Likestilling skaper et bærekraftig samfunn – nordisk likestillingspolitisk samarbeid 2011–2014 (NMR)
- Melding om samiske helse- og sosialtjenester, 2005 (Sametinget)
- Regjeringens handlingsplan Bedre livskvalitet for lesbiske, homofile, bifile og transpersoner 2009–2012 (BLD)
- Regjeringens handlingsplan for universell utforming og økt tilgjengelighet 2009–2013 (BLD)
- Sametingets handlingsplan for likestilling 2009–2013 (Sametinget)
- Strategi for næringsutvikling i og i tilknytning til landbruket «Ta landet i bruk!» (LMD)
- Strategi for likestilling i landbrukssektoren (LMD)
- Strategiplan for kvinners helse 2003–2013. Presentert i St.meld. nr 16 (2002–2003)
- Resept for et sunnere Norge (HOD)
- Strategy for equality between women and men 2010–2015 (EU)

STORTINGSMELDINGER OG PROPOSISJONER

- Meld. St. 29 (2010–2011) Felles ansvar for eit godt og anstendig arbeidsliv (AD)
- Meld. St. 22 (2010–2011) Motivasjon – Mestring – Muligheter, Ungdomstrinnet (KD)
- Meld. St. 13 (2010–2011) Aktivt eierskap – norsk statlig eierskap i en global økonomi (NHD)
- Meld. St. 6 (2010–2011) Likestilling for likelønn (BLD)
- Prop. L 90 (2010–2011) Lov om folkehelsearbeid (HOD)
- St.meld. nr. 8 (2008–2009) Om menn, mansroller og likestilling (BLD)
- St.meld. nr. 2 (2008–2009) Revidert nasjonalbudsjett 2009 (FIN)
- St.meld. nr. 32 (2007–2008) Bak kulissene (KUD)
- St.meld. nr. 36 (2006–2007) Økt rekruttering av kvinner til Forsvaret (FD)
- St.meld. nr. 22 (2006–2007) Veiviseren (KUD)
- St.meld. nr. 20 (2006–2007) Nasjonal strategi for å utjevne sosiale helseforskjeller (HOD)
- St.meld. nr. 19 (2006–2007) Evaluering av nytt regelverk for barnebidrag (BLD)
- St.meld. nr. 16 (2002–2003) Resept for et sunnere Norge. Folkehelsepolitikken (HOD)
- St.meld. nr. 25 (2000–2001) Levekår og livskvalitet for lesbiske og homofile i Noreg (BLD)
- St.meld. nr. 25 (2008–2009) Lokal vekstkraft og framtidstru. Om distrikts- og regionalpolitikken (KRD)
- St.prp. nr. 48 (2007–2008) Et forsvar til vern om Norges sikkerhet, interesser og verdier (FD)

UTREDNINGER OG FORSKNING

- Alle teller mer – En evaluering av hvordan Rammeplan for barnehagens innhold og oppgaver blir innført, brukt og erfart (2009) Østrem, Solveig et.al., Tønsberg, Høgskolen i Vestfold, Rapport 1/2009
- Avtalt arbeidstid og arbeidstidsønsker blant deltidsansatte (2010) Nergaard, Kristine, Fafo-notat 2010:17, Oslo
- Bedret folkehelse siste 30 år (2010) Samfunnsspeilet nr. 5 2010, Statistisk Sentralbyrå
- Choice of study and persistence in higher education by immigrant background, gender and social background (2009) Støren, Liv Anne, Rapport 43/2009 NIFUSTEP
- Det er Kari & Ola (2010) Statistisk Sentralbyrå
- Effekten av delad föräldraledighet på kvinnors löner (2010) Lindström, Elly-Ann, IFAU-rapport 2010:5
- Erfaringer med og konsekvenser av graviditet og uttak av foreldrepermisjon i norsk arbeidsliv (2008) Egeland, Cathrine, et. al., AFI-rapport 2/2008, Oslo, Arbeidsforskningsinstituttet.
- Fars forkjørsrett – mors vikeplikt? – Karriere, kjønn og omsorgsansvar i eliteprofesjoner (2010) Halrynjo, Sigtona og Selma Therese Lyng, artikkel i Tidsskrift for samfunnsforskning Vol. 51, Nr. 2, 249–280.
- Fortsatt flest menn som etablerer foretak – Etablerere i næringslivet, 2008 og 2009 (2010) Statistisk sentralbyrå
- Framleis menn i fleirtal – Styre og leiing, 1. januar 2011 og nye aksjeselskap 2010 (2011) Statistisk sentralbyrå
- Førebygging og handtering av homofobisk erting i ungdomsskolen (2008) Slåtten, H., Anderssen, N. og Holsen, I. Revidert rapport med utprøving og forslag til tiltak, Health Behaviour in School-aged Children, WHO-studie
- God helse og flere leveår (2011) Samfunnsspeilet nr. 2 2011, Statistisk Sentralbyrå
- Innvandring og innvandrere 2010 (2010) Henriksen, Kristin, Lars Østby og Dag Ellingsen (red.), statistiske analyser, Statistisk sentralbyrå
- Integrering av kjønnsperspektiv i BLDs virksomhet (Statskonsult 2006)
- Kjønn i endring – en tilstandsrapport om norsk idrett (2009) Fasting, Kari og Trond Svela Sand, Akilles, Oslo.
- Kjønn, karriere og omsorgsansvar blant jurister (2008) Halrynjo, Sigtona, AFI-notat 8/2008, Oslo, Arbeidsforskningsinstituttet.

Kunnskapsstatus om kjønnsrelatert mobbing blant barn og unge (2007) Hannah Helseth. Rapporten er skrevet på oppdrag fra Utdanningsdirektoratet og Høgskolen i Nesna

Kvinner lider – menn dør – Folkehelse i et kjønnsperspektiv (2007) Schei, Berit og Leif S. Bakketeig, Gyldendal akademisk

Likestilling er jo ikke lenger det helt store...., likestillingsarbeidet i skolen 2009–2010 (2010) NIFU STEP

Likestilling i 64 kommuner. Likestillings- og diskrimineringsombudet har kontrollert kommunenes redegjørelser om likestilling for 2007 (2009) Likestillings- og diskrimineringsombudet, Oslo.

Likestilling og livskvalitet 2007 (2008) Holter, Øystein Gullvåg, Helge Svare, Cathrine Egeland, AFI-rapport 1/2008 Oslo, Arbeidsforskningsinstituttet

Likestillingsbarometeret 2005, Likestillingscenteret

Mange grunnskolepoeng gir høy gjennomføring – Utdanningsstatistikk. Gjennomstrømning i videregående opplæring (2010) Statistisk sentralbyrå, nettbasert statistikk

Mest fornøyd med (delvis) likestilling (2009) Kjeldstad, Rune og Trude Lappegård, publisert i Samfunnsspeilet nr. 1/2009, Statistisk Sentralbyrå

Mobilisering til val – Om politisk deltaking blant innvandrerbefolkninga (2010) IMDI-rapport 8–2010

NOU 2011: 14 Bedre integrering – Mål, strategier, tiltak (BLD)

NOU 2011: 7 Velferd og migrasjon – Den norske modellens framtid (BLD)

NOU 2010: 13 Arbeid for helse (HOD)

NOU 2010: 7 Mangfold og mestring. Flerspråklige barn og voksne i opplæringssystemet (KD)

NOU 2009: 14 Et helhetlig diskrimineringsvern – Diskrimineringslovutvalgets utredning om en samlet diskrimineringslov, grunnlovvern og ratifikasjon av tilleggsprotokoll nr. 12 til EMK (BLD)

NOU 2009: 5 Farskap og annen morskap – Fastsettelse og endring av foreldreskap (BLD)

NOU 2008: 9 Med barnet i fokus – en gjennomgang av barnelovens regler om foreldreansvar, bosted og samvær (BLD)

NOU 2008: 6 Kjønn og lønn. Fakta, analyser og virkemidler for likelønn (BLD)

NOU 2008: 4 Fra ord til handling. Bekjempelse av voldtekt krever handling (JD)

NOU 2008: 1 Kvinner og homofile i trossamfunn. Likestillingslovens og arbeidsmiljølovens særlige unntak fra forbudet mot diskriminering (BLD)

Nye barnehager i gamle spor? Hva vi gjør, og hva vi tror. Status for likestillingsarbeidet i norske barnehager (2010) utarbeidet av Likestillingscenteret (KD)

Overgrep mot kvinner med nedsatt funksjonsevne – en kunnskapsoversikt (2010) Olsvik, Vigdis Mathisen, NKVTS

På sporet av kjønnsperspektivet – Integrering av et kjønns- og likestillingsperspektiv i budsjettarbeidet (2009) DIFI rapport 2009:1

Quality of life among woman who have experienced intimate partner violence – A one year follow-up study among women at Norwegian women's shelters (2008) Alsaker, Kjersti, Det medisinske fakultet, Universitetet i Bergen, Avhandling (dr.polit)

Regionale sentre for likestilling og mangfold – Evalueringsrapport (2010) Egeland, Cathrine og Cecilie Basberg Neuman, Arbeidsforskningsinstituttet

Samiske tall forteller 2 – Kommentert samisk statistikk 2009 (2009) Sámi University College

Skoletid (2009) Nielsen, Harriet Bjærrum, Universitetsforlaget

Så er det likevel noe(n) som stemmer – om valgdeltakelsen i den ikke-vestlige innvandrerbefolkningen (2006) artikkel i Samfunnsspeilet nr. 4, 2006, Statistisk Sentralbyrå

The impact of Paternity Leave on Long-term Father Involvement (2010) Rege, Mari og Ingeborg Solli, CESifo Working Paper No. 3130, Universitetet i Stavanger

Tilstandsrapport for høyere utdanningsinstitusjoner (2010) (KD)

Utdanningspeilet – Tall og analyse av grunnopplæringen i Norge (2011) Utdanningsdirektoratet

SENTRAL STATISTIKK

Arbeidskraftundersøkelsen: Statistisk sentralbyrå, kvartalsvis og årlig undersøkelse av yrkesdeltakelse på nasjonalt nivå og fylkesvis

Eierskapsstatistikk: Statistisk sentralbyrå, årlig undersøkelse av eierskap og roller i næringslivet

Doktorgradsregisteret: NIFU

Indeks for kjønnslikestilling i kommunene: Statistisk sentralbyrå, årlig undersøkelse

Mål for inkludering av innvandrerbefolkningen: BLD samler inn tall på totalt 17 indikatorer som har til hensikt å måle inkluderingspolitikken. Publiseres hvert år i St.prp.nr. 1 for BLD

Nasjonalt introduksjonsregister: IMDi.

Skattestatistikk for personer, inntekt og formue: Statistisk sentralbyrå, årlig undersøkelse

Statistikk for bruken av familiepolitiske ordninger som foreldrepenger, barnetrygd, barnebidrag, støtte til enslige forsørgere og kontantstøtte. NAV

Teknisk beregningsutvalg for inntektsoppgjør (TBU): Utvalgets rapporter legger en stor del av det tallmessige grunnlaget for lønnsoppgjørene

Tidsbruksundersøkelsen: Statistisk sentralbyrå, undersøkelse som gjennomføres hvert tiende år

VEILEDNINGER, HEFTER OG ANNET

Det økonomiske forholdet mellom ektefeller – Informasjonsbrosjyre om det økonomiske forholdet mellom ektefeller etter ekteskapsloven (lov 4. juli 1991 nr. 47) (2009) BLD

Familievennlig arbeidsliv – Anbefalinger for en familievennlig personalpolitikk i staten (2010) FAD

Hvordan fremme likestilling og hindre diskriminering – Veileder for arbeidslivet i aktivitets- og rapporteringsplikten (2009) BLD

Håndbok for arbeidslivet – Likestilling og mangfold – Tips og sjekklister for arbeidsplassen (2009) LDO

Kvinnenes situasjon i reindriften – Vurdering av tiltak for å utvikle en mer målrettet og faktisk likestilling i reindriften. Rapport fra arbeidsgruppe (2004) LMD

Kvinnepanelets rapport (2010) BLD

Mannspanelets konklusjonsnotat – med panelets anbefalinger til tiltak (2008) BLD

Medias voldsomme interesse for fedme (2008) Carlsen, Terje, kronikk i Bergens Tidende, 18.11.2008

Milepæler i den norske kvinnehistorien (2008) LDO

PRAKSIS 2009 – Diskrimineringsjuss i PRAKSIS (2010) LDO

Rapport fra Koordineringsenheten for Ofre for Menneskehandel (2010)

SalDO 2010 – Et samfunnsregnskap for likestilling og diskriminering (2010) LDO

Småbarnsforeldres rettigheter (2011) BLD

Spiseforstyrrelser hos gutter og menn (2008) Børresen, Runi, nettartikkel fra Høgskolen i Buskerud

Veileder til statlige virksomheters likestillingsredegjørelser etter aktivitets- og rapporteringsplikten (2010) FAD

Veileder til utredningsinstruksen – Konsekvenser for likestilling – Utredning i forhold til kjønn, nedsatt funksjonsevne, etnisk opprinnelse, religion mv. (2011) BLD

Veiledning til bedre redegjørelse for likestilling (2008) LDO

NETTSIDER

Departementene

AD – Arbeidsdepartementet: www.regjeringen.no/ad

BLD – Barne-, likestillings- og inkluderingsdepartementet: www.regjeringen.no/bld

FIN – Finansdepartementet: www.regjeringen.no/fin

FKD – Fiskeri- og kystdepartementet: www.regjeringen.no/fkd

FAD – Fornyings-, administrasjons- og kirkedepartementet: www.regjeringen.no/fad

FD – Forsvarsdepartementet: www.regjeringen.no/fd

HOD – Helse- og omsorgsdepartementet: www.regjeringen.no/hod

JD – Justis- og politidepartementet: www.regjeringen.no/jd

KRD – Kommunal- og regionaldepartementet: www.regjeringen.no/krd

KUD – Kulturdepartementet: www.regjeringen.no/kud

KD – Kunnskapsdepartementet: www.regjeringen.no/kd

LMD – Landbruks- og matdepartementet: www.regjeringen.no/lmd

MD – Miljøverndepartementet: www.regjeringen.no/md

NHD – Nærings- og handelsdepartementet: www.regjeringen.no/nhd

OED – Olje- og energidepartementet: www.regjeringen.no/oed

SD – Samferdselsdepartementet: www.regjeringen.no/sd

UD – Utenriksdepartementet: www.regjeringen.no/ud

Nettsider som gir kunnskap om likestilling

Gender in Norway: www.gender.no

IMDi – Integrerings- og mangfoldsdirektoratet: www.imdi.no

Kilden – Informasjonssenter for kjønnsforskning: www.kilden.forskningsradet.no

KUN – senter for kunnskap og likestilling: www.kun.nl.no

LDO – Likestillings- og diskrimineringsombudet: www.ldo.no

Likestillingssenteret: www.likestillingssenteret.no

Mirasenteret: www.mirasenteret.no

Nordisk institutt for kunnskap om kjønn: www.nikk.no

Organisasjonsdatabasen: www.orgbase.no

Reform – ressurscenter for menn: www.reform.no

Senter for likestilling (UiA): www.senterforlikestilling.org

SSB – Statistisk Sentralbyrås temaside om likestilling: www.ssb.no/likestilling

SSB – Statistisk Sentralbyrås temaside om innvandring: www.ssb.no/innvandring

Utgitt av: Barne-, likestillings- og inkluderingsdepartementet
<http://www.bld.dep.no>

Offentlige institusjoner kan bestille flere eksemplarer fra:
Departementenes servicesenter
Internett: www.publikasjoner.dep.no
E-post: publikasjonsbestilling@dss.dep.no
Telefon: 22 24 20 00

Publikasjonskode: Q-1187 B
Illustrasjon: Lene Ask
Design og trykk: 07 Oslo AS 10/2011 – opplag 3000

