



BARNE- OG LIKESTILLINGSDEPARTEMENTET

Veileder

Veileder til likestillingsvurdering og omtale i departementenes budsjettproposisjoner





BARNE- OG LIKESTILLINGSDEPARTEMENTET

Veileder

Veileder til likestillingsvurdering og omtale i departementenes budsjettproposisjoner

Veileder til likestillingsvurdering og omtale i departementenes budsjettproposisjoner

1 - Innledning: hvorfor gjennomføre likestillingsvurdering i budsjettarbeidet?	2
2 - Organisering av arbeidet med likestillingsvurdering.....	5
2.1 Forankring i den ordinære budsjettprosessen	5
2.2 Forankring i ledelsen	5
2.3 Tverrfaglig samarbeid.....	5
2.4 Likestillingsekspertise.	5
2.5 Underliggende etater.....	6
3 - Planlegging av prosessen.....	7
3.1 Kartleggingsfase	7
3.2 Vurdering av kjønnsrelevans	7
3.3 Framdriftsplan for likestillingsvurdering.....	8
4 - Gjennomføring av likestillingsvurderingen	9
4.1 Definere og avgrense området/tiltaket som skal vurderes	9
4.2 Definere likestillingsmål for området som skal vurderes	9
4.3 Definere relevante indikatorer	10
4.4 Valg av metode og gjennomføringsmåte	11
4.5 Hvordan kan vurderingen følges opp?.....	12
5 - Omtale i fagbudsjettproposisjon	13
5.1 Innledende omtale.....	13
5.2 Spesifikk omtale.	13
5.3 Omtale av mer omfattende likestillingsvurderinger	13
6 - Metoder for likestillingsvurdering	15
6.1 3R.....	15
6.2 JämKAS.....	17
6.3 Diane Elson.....	19
7 - Eksempler.....	21
7.1 Ungdomstiltak i større bysamfunn.....	21
7.2 Verdiskapingsprogrammet for matproduksjon	22
7.3 Verdiskapingsprogrammet for reindrift.....	23
7.4 Kollektivtrafikk - Sverige	25
7.5 Ressursfordeling i helsevesenet - Sverige	27
7.6 Likestillingsvurdering av inntekt, sysselsetting og tidsbruk.....	31
8 - Innhenting av data og kompetanse	34
8.1 Internettadresser.....	34
8.2 Kompetansemiljøer og fagpersoner.....	34
9 - Huskeliste	36

1 - INNLEDNING: HVORFOR GJENNOMFØRE LIKESTILLINGSVURDERING I BUDSJETTARBEIDET?

Det er fortsatt store ulikheter mellom kvinner og menn når det gjelder politisk og økonomisk deltagelse, lønn, inntekt og formue, samt omsorgs- og husarbeid i familien. Målet om full likestilling mellom kvinner og menn på alle samfunnsområder er ikke nådd. Regjeringen vil derfor styrke arbeidet med integrering av kjønns- og likestillingsperspektiv på alle politikk- og budsjettområder. Siden 2002 har et særlig fokus vært rettet mot statsbudsjettet. Mål og tiltak for å fremme likestilling må støttes opp med ressurser for å gi resultater.

Likestillingsloven pålegger offentlige myndigheter å arbeide aktivt, målrettet og planmessig for likestilling mellom kjønnene på alle samfunnsområder.

Offentlige myndigheter skal arbeide aktivt, målrettet og planmessig for likestilling på alle samfunnsområder.

Likestillingsloven § 1 a. Plikt til å arbeide for likestilling.

FNs kvinnekonvensjon pålegger konvensjonspartene å treffe alle hensiktsmessige tiltak, særlig på de sosiale, økonomiske og kulturelle områder, for å sikre kvinner hel og full utvikling og framgang.

Konvensjonspartene skal på ethvert tidspunkt, særlig da på de politiske, sosiale, økonomiske og kulturelle områder, treffe alle hensiktsmessige tiltak, herunder lovvedtak, for å sikre kvinner hel og full utvikling og framgang, slik at de garanteres utøvelsen og nytten av menneskerettighetene og de grunnleggende friheter på like fot med menn.

FNs Konvensjon om å avskaffe diskriminering av kvinner, Artikkel 3

På FNs 4. kvinnekonferanse i Beijing 1995 kom verdenssamfunnet til enighet om å oppfordre nasjonale regjeringer til å vurdere, og om nødvendig endre, fordelingen av offentlige ressurser for å sikre at kvinner og menn tilgodeses i like høy grad.

Governments should make efforts to systematically review how women benefit from public sector expenditures; adjust budgets to ensure equality of access to public sector expenditures; both for enhancing productive capacity and for meeting social needs; and achieve the gender related commitments made in other United Nations summits and conferences. To develop successful national implementation strategies for the Platform for Action, Governments should allocate sufficient resources, including resources for undertaking gender impact analysis.

Beijing Platform for Action, article 346

Mål for arbeidet

Målet med å integrere kjønns- og likestillingsperspektivet i statsbudsjettet er å bidra til en rettferdig fordeling og målrettet og effektiv bruk av offentlige ressurser, og å sikre at de ulike politikkkfeltene er med på å fremme likestilling mellom kjønnene. En vurdering av kjønnsperspektivet i statsbudsjettet skal synliggjøre og dokumentere uønsket ulikhet mellom kjønn og legge til rette for målrettede tiltak for å oppnå reell likestilling på alle samfunnsområder. Dette vil også bidra til en kvalitativt bedre og mer virkelighetsnær analyse. Det er i tråd med prinsippene for godt styresett, og med politikken for modernisering av offentlig sektor, slik som treffsikkerhet og brukervennlige offentlige tjenester og ressursbruk.

Likestillingsvurdering dreier seg ikke om budsjett- og politikkområder med likestilling som hovedmål, men om tiltak der andre mål er det primære. Det kan f.eks. være reformer, tiltak, budsjettposter innenfor arbeids- og næringsliv, utdanning, forskning, helse, familie mv.

Kvinner og menn har ulik livssituasjon, både i arbeidslivet og i familien, noe som gjenspeiles på de fleste samfunnsarenaer. Det er derfor nødvendig å kartlegge og vurdere hvilke konsekvenser reformer og tiltak har for kvinner og menn for å hindre uheldige og utilsiktede konsekvenser. I mange tilfeller vil det også være relevant at analysen tar høyde for andre variabler, særlig etnisk bakgrunn.

En utredning om konsekvenser for likestilling skal klargjøre hvilken betydning en sak har for både kvinner og menn. Den skal også vise om og eventuelt hvordan reformen påvirker forholdet mellom kvinner og menn.

På lang sikt er målet at alle deler av statsbudsjettet skal vurderes for likestillingsrelevans og at allokeringer på alle relevante områder bidrar til å redusere uønskede forskjeller.

Likestillingsvedlegget

Barne- og likestillingsdepartementet ønsker å få gjennomført årlige kartlegginger og analyser av hvordan økonomiske ressurser fordeles mellom kvinner og menn på makronivå. Rapportene vil bli lagt fram som vedlegg til statsbudsjettet. Analysene utfyller de mer avgrensede likestillingsvurderingene som gjennomføres på departementenes fagbudsjettområder. Likestillingsvedlegget skal være et instrument for å analysere og synliggjøre fordelingsvirkninger av statsbudsjettet, og gi holdepunkter for å prioritere innsatser for utjevning av uønskede forskjeller. Det gir nyttige referansedata for mer avgrensede likestillingsvurderinger innenfor en rekke politikk-/budsjettområder.

<p>Likestillingsvedlegget for 2005-2006 belyser fordelingen av økonomiske ressurser mellom kvinner og menn. Fokus er på inntekt, sysselsetting og tidsbruk. Rapporten dokumenterer vesentlige inntektsforskjeller mellom kvinner og menn, både i lønns- og ervervsinntekt, pensjoner og offentlige overføringer.</p>
--

Fagdepartementenes ansvar

Arbeidet med integrering av kjønns- og likestillingsperspektivet på de enkelte departementers ansvarsområder videreføres. Alle departementer skal foreta likestillingsvurdering innenfor egne fagbudsjettområder. Vurderingene skal redegjøres for i departementenes egne fagproposisjoner.

Veilederen – et redskap for departementene

Veilederen er utarbeidet av en tverrdepartemental arbeidsgruppe. Den er et redskap for planlegging og organisering av arbeidet med likestillingsvurdering på fagbudsjettområdene, gjennomføring av likestillingsvurdering, og presentasjon/omtale av likestilling på fagbudsjettområdene i departementenes egne budsjettproposisjoner.

Definisjon og overordnede mål for likestilling

Likestilling betyr at kvinner og menn, jenter og gutter, skal ha samme reelle muligheter, rettigheter og plikter på alle samfunnsområder.

Det innebærer lik rett til innflytelse, rett til å påvirke, deling av ansvar og byrder, anerkjennelse og belønning av innsats. Dette fordrer omfordeling av makt og omsorg. Likestilling bygger på respekt for menneskeverdet for begge kjønn, uavhengig av sosial eller etnisk bakgrunn, religion/tro, funksjonsevne, seksuell orientering, eller alder. Jenters og kvinners reproduktive rettigheter må respekteres. For å nå målet om reell likestilling på alle livets områder må vi involvere og mobilisere både jenter og kvinner, gutter og menn.

- *Samme muligheter og rettigheter til å delta og øve innflytelse i beslutningsprosesser på alle samfunnsarenaer.*
- *Reelt like muligheter til lønnet arbeid og økonomisk selvstendighet gjennom livsløpet.*
- *Samme ansvar, rett og mulighet til å gi og få omsorg, både i familien og institusjonaliserte tjenester. Omsorg og husarbeid i hjemmet skal deles mellom kjønnene.*
- *Frihet fra vold, seksuelle overgrep, utnyttning, trakassering og tvang. Forholdet mellom kjønnene skal bygge på toleranse, mangfold og gjensidig respekt for individenes fysiske og psykiske integritet.*
- *Like muligheter til utdanning, til fysisk og psykisk utfoldelse, til å utvikle og utnytte sine evner, interesser og ambisjoner.*
- *Omsorg for mennesker skal verdsettes like høyt som ansvar for tekniske og økonomiske verdier.*

2 - ORGANISERING AV ARBEIDET MED LIKESTILLINGSVURDERING

For at likestillingsperspektivet skal bli gjennomgående integrert i fagproposisjonene, er det viktig å organisere, forankre og strukturere arbeidet med likestillingsvurdering i departementet.

2.1 Forankring i den ordinære budsjettprosessen

- Budsjettavdelingen i hvert enkelt departement påser at likestillingsvurdering blir planlagt og etterspurt som ledd i den ordinære budsjettprosessen.
- Budsjettavdelingen har videre ansvar for at det blir gitt en god omtale av likestilling på fagbudsjettområdene i St.prp.nr. 1.
- Fagavdelingene utarbeider (eller bestiller) likestillingsvurdering.

2.2 Forankring i ledelsen

- Departementsledelsen ved departementsråden har et overordnet ansvar for å dra i gang og overvåke prosessen, og sikrer forankring i ledelsen i budsjett- og fagavdelinger.
- Budsjettavdelingens ledelse er ansvarlig for å sikre at likestillingshensynet forankres i den ordinære budsjettprosessen.
- Fagavdelingenes ledelse har ansvaret for at det gjøres nødvendige prioriteringer og mobiliseres nødvendige ressurser til å gjennomføre likestillingsvurdering på egne ansvarsområder.

2.3 Tverrfaglig samarbeid

Det anbefales å nedsette en tverrfaglig samarbeidsgruppe med deltagelse fra:

- budsjettavdelingen
- fagavdelingene
- forsterket med likestillingsekspertise
- det vurderes om underliggende etater bør trekkes inn

Samarbeidsgruppens hovedoppgave vil være knyttet til planlegging og oppfølging av prosessen (se kapittel 3).

Gruppen vil være en aktiv pådriver og bidra til å synliggjøre arbeidet med likestillingsvurdering, samt bidra til tverrfaglig samarbeid.

2.4 Likestillingsekspertise

- Barne- og likestillingsdepartementet kan bidra med råd og veiledning, men utfører ikke likestillingsvurderinger på andre departementers områder.
- Ulike eksterne miljøer kan bistå med gjennomføring av konkrete likestillingsvurderinger og med opplæringsprogrammer (Se kapittel 8).

Alle departementene har kontaktpersoner for likestilling. Departementene bør påse at det rekrutteres nødvendig likestillingsekspertise, at de etterspør og tar i bruk likestillingsekspertise der den finnes, og at de sørger for nødvendig opplæring og kompetanse internt.

2.5 Underliggende etater

På mange politikkområder er sentrale virkemidler delegert til underliggende etater eller virksomheter. Det vil ofte være aktuelt å involvere disse allerede i kartleggingsfasen (jf.3.1), i utforming og gjennomføring av likestillingsvurdering, eller å gi konkrete oppdrag.

Departementene oppfordres til å legge klare føringer for hvordan underliggende etater og virksomheter, samt lavere forvaltningsnivåer, kan oppfylle aktivitetsplikten på en god måte. Slike føringer spesifiseres i tildelingsbrevet og formidles gjennomgående i styringsdialogen. Dette kan gjøres ved å legge inn en særskilt omtale av likestillingsloven § 1 a. Den generelle omtalen suppleres ved at kjønns- og likestillingsperspektivet synliggjøres og konkretiseres i omtalen av de øvrige føringer departementene legger for strategiske områder av myndighetsutøvelsen.

Aktivitetsplikt

Likestillingsloven pålegger offentlige myndigheter å arbeide aktivt, målrettet og planmessig for å fremme likestilling på alle samfunnsområder. Dette innebærer at det stilles direkte krav om aktiviteter som fremmer likestilling. Plikten omfatter ikke bare ansatte men også brukere, publikum og andre berørte av myndighetens virksomhet. For eksempel i utforming av regelverk og lover, gjennom budsjettarbeid, bevilgninger og politiske vedtak.

Aktivitetsplikten innebærer å:

- finne ut om det man gjør, eller har planer om å gjøre, får ulike virkninger for kvinner og menn
- sørge for at det man gjør, eller har planer om å gjøre, ikke øker forskjellene mellom kvinner og menn

3 - PLANLEGGING AV PROSESSEN

Budsjett-/administrasjonsavdelingen er ansvarlig for å sette i gang planlegging av prosessen, men initiativet kan også komme fra en fagavdeling eller fra kontaktpersonen for likestilling. Første skritt bør være å nedsette en tverrfaglig samarbeidsgruppe som koordinerer kartleggingsfasen, vurderer departementets budsjettområder i lys av kjønnsrelevans, og utarbeider forslag til en framdriftsplan.

3.1 Kartleggingsfase

Fagavdelingene kartlegger hva som foreligger/pågår (i regi av departementet) av likestillingsrelevante tiltak og analyser på egne områder:

- Hvilke erfaringer har en gjort seg?
- Hvordan er eventuelle funn og forslag fulgt opp?
- Finnes det relevant ekstern FoU som departementet kan nyttiggjøre seg i arbeidet med likestillingsvurdering på egne områder?
- Finnes det kjønnsoppdelt statistikk på området?

3.2 Vurdering av kjønnsrelevans

- Samtlige av departementenes budsjettområder vurderes i lys av spørsmålene om kjønnsrelevans.
- For hvert budsjettområde gis en kort beskrivelse av hvordan kjønn er relevant.
- Områder hvor det er åpenbart at kjønn ikke er relevant avskrives med en kort begrunnelse.

For å fastslå når kjønn er relevant, stilles følgende spørsmål:

- Er området personrettet?
- Påvirker det hverdagen for deler av befolkningen?
- Er det forskjeller mellom kvinner og menn på området? (mht. rettigheter, ressurser, deltagelse/representasjon, verdier og normer som påvirker kjønnets atferd?)

Hvis svaret på ett av spørsmålene over er ja, er kjønnsperspektivet relevant.

For å undersøke kjønnsrelevansen innhentes kjønnsoppdelt statistikk som belyser det aktuelle området.

Når en skal velge et område bør en vurdere om disse faktorene kan ha ulik betydning for kvinner og menn:

- Utfordringene som området skal bidra til å løse, eventuelt forbedre.
- Områdets uttalte målsetting.
- Områdets påvirkning på aktørers handlinger og beslutninger.

3.3 Framdriftsplan for likestillingsvurdering

Samarbeidsgruppen utarbeider forslag til en framdriftsplan og prioriteringsliste for gjennomføring av likestillingsvurdering på de av departementets budsjettområder som har kjønnsrelevans, (jf.3.2). Det tas hensyn til resultatet av kartleggingsfasen (jf.3.1). Departementets ledergruppe beslutter gjennomføring.

Framdriftsplanen redegjør for:

- omfang av planlagte vurderinger
- hvordan en vil sikre nødvendig forankring, ressurser og ekspertise til gjennomføringen
- tentativ prioritering av områder for vurdering med en lengre tidshorisont

En kan begynne med å velge ut noen områder og øke antallet/omfanget av analysen for hvert år. Først velges områder der likestilling har åpenbar relevans eller som er prioritert politisk. En kan vente med mer komplekse områder til en har noe erfaring med hvordan en går frem, og ser hva gevinstene ved likestillingsvurdering er. Ressurssituasjonen kan også tilsi at en starter i det små og gradvis bygger en forståelse for ønskeligheten av å avsette mer ressurser til likestillingsvurdering av nye og mer omfattende budsjettområder. På sikt er målet at alle de kjønnsrelevante budsjettpostene blir vurdert.

Budsjett-/administrasjonsavdelingen tar initiativ til en årlig revisjon av planen:

- for å gjøre opp status og sikre at eventuelle funn følges opp
- for at det iverksettes nye innsatser i tråd med prioriteringsplanen
- for å foreta nødvendige korrigeringer i planen
- for å nyttiggjøre seg erfaringer i det videre arbeidet

4 - GJENNOMFØRING AV LIKESTILLINGSVURDERINGEN

I dette kapittelet presenteres forslag til fremgangsmåte for gjennomføring av en mer omfattende likestillingsvurdering. For en mer systematisk gjennomgang av ulike metoderedskap, se kapittel 7.

4.1 Definere og avgrense området/tiltaket som skal vurderes

Et område kan være et overordnet område, et avgrenset område, en tilskuddsordning.

Eksempler¹

Overordnet område: Nasjonal transportplan (Samferdselsdepartementet, kap.3.5 i St.prp. nr. 1 (2005-2006))

Avgrenset område: Barn og ungdom i forbrukersamfunnet (I St.prp. nr. 1 (2005-2006) for Barne- og familiedepartementet, Programkategori 11.30 Forbrukerpolitikken, kapittel 865 Forbrukerpolitiske tiltak og internasjonalt samarbeid).

Tilskuddsordning: Verdiskapingsprogrammet for matproduksjon (VSP-mat) (Landbruks- og matdepartementet, Programkategori 15.30 Næringsutvikling, ressursforvaltning og miljøtiltak, kapittel 1149 Verdiskapings- og utviklingstiltak i landbruket)

¹Med unntak av verdiskapingsprogrammet for mat, er eksemplene fiktive. VSP-mat ble vurdert av Fredrikkes Hage.

4.2 Definere likestillingsmål for området som skal vurderes

Når det ikke finnes likestillingsmål for det området som skal vurderes, begynner en med å definere mål i samsvar med de overordnede vedtatte likestillingsmålene (se s.4). Disse kan handle om:

- formelle rettigheter
- makt og innflytelse
- verdiprioriteringer, verdikonflikter
- inntekter, utgifter, økonomi
- tilgang på og utnyttelse av ressurser og goder
- frihet fra vold, seksuelle overgrep, utnyttning, trakassering og tvang
- ansvar, rett og mulighet til å gi og få omsorg
- tid brukt på betalt og ubetalt arbeid
- muligheter til å utvikle og utnytte sine evner, interesser og ambisjoner.

Der det er hensiktsmessig bør de formulerte målene spesifikt omtale kvinner og menn, gutter og jenter.

Likestillingsmål – eksempler

Nasjonal transportplan

- Menn og kvinner skal ha samme muligheter til å delta i planlegging og avgjørelser innenfor transportområdet.
- Satsingene skal ivareta både kvinners og menns transportbehov/vaner.

Barn og ungdom i forbrukersamfunnet

- Kjønnssensitiv opplæring om personlig økonomi og forbruk.
- Gutter og jenter skal ha høy bevissthet om hvordan kjønnene fremstilles.
- Fravær av stereotype og utdaterte kjønnsroller i markedsføring og reklame.

Verdiskapingsprogrammet for mat

(Programmet VSP-mat hadde ingen uttalte likestillingsmål. Første skritt i gjennomføring av analysen ble dermed måldefinering)

- Utnytte både kvinners og menns potensial i landbruket.
- Andelen programmidler som tildeles kvinner skal tilsvare andelen kvinner i næringen.

4.3 Definere relevante indikatorer

- Indikatorene kan blant annet knyttes til representasjon, posisjoner, eller fordeling av ressurser i det området en vurderer.

Indikatorer - eksempler

Nasjonal transportplan

- Antall kvinner og menn i ulike posisjoner mht planlegging og avgjørelser.
- Kvinners og menns bruk av infrastruktur.
- Fordeling av innsatsen på hver transportsektor i forhold til andel kvinnelige og mannlige brukere.

Barn og unge i forbrukersamfunnet

- Kunnskap hos jenter og gutter om personlig økonomi og forbruk.
- Oppmerksomhet hos jenter og gutter om bruk av kjønn som virkemiddel i reklamebransjen.
- Antall og alvorlighetsgrad av brudd på motebransjens etiske retningslinjer.

Verdiskapingsprogrammet for mat

- Andel av programmidler som tildeles kvinner i forhold til andel kvinner i næringen.

4.4 Valg av metode og gjennomføringsmåte

Metoden velges ut i fra en vurdering av:

- hvor omfattende området er
- mål og indikatorer knyttet til likestilling
- hva som foreligger av kvantitative og kvalitative data

Se for øvrig kapittel 6 om metoder for likestillingsvurdering.

Metode - eksempler

Nasjonal transportplan

Bestille kjønnsdelt statistikk som beskriver kvinners og menns transportvaner

Bestille kjønnsdelt statistikk som måler menns og kvinners tilfredshet med transporttilbudet

Kvantitativ undersøkelse som kartlegger kvinners innflytelse i planlegging og avgjørelser

- kjønnsfordeling blant saksbehandlere
- kjønnsfordeling blant beslutningstakere
- kjønnsfordeling i styringsgrupper
- involvering av både kvinner og menn i planprosessen

Barn og ungdom i forbrukersamfunnet

- Holdningsundersøkelse med kjønnsperspektiv blant ungdommer
- Innarbeide kjønn i etiske retningslinjer
- Innarbeide kjønn i undervisningsopplegget

Verdiskapingsprogrammet for mat

3R-analyse av hvordan virkemidlene fordeles mellom kvinner og menn:

- kjønnsfordeling blant søkere
- kjønnsfordeling blant forvaltere av midlene
- omfang av innvilget støtte etter søkers kjønn
- analyse av årsaker til en eventuell ujevn kjønnsfordeling

Hvem som skal utføre vurderingen avhenger av ressursprioritering, saksbeholdertid, tilgjengelig kompetanse eller økonomiske ressurser til å betale for ekstern konsulentbistand:

- departementet kan bestille kjønnsoppdelt statistikk
- departementet kan nyttiggjøre seg foreliggende FoU
- departementet kan gjennomføre analysen (krever at det avsettes nødvendig tid)
- departementet kan be en underordnet etat om å utføre en likestillingsvurdering
- departementet kan gi eksterne konsulenter i oppdrag å vurdere et område

Gjennomføring - eksempel

Landbruksdepartementet¹ ba Statens Nærings- og distriktsutviklingsfond (SND²) om å vurdere verdiskapingsprogrammet for mat. SND satte oppdraget ut til Kunnskapssenteret for likestilling Fredrikkes Hage.

1 F.o.m. 1.10.04, Landbruks- og matdepartementet

2 F.o.m. 1.1.04, Innovasjon Norge

4.5 Hvordan kan vurderingen følges opp?

Det er et lederansvar å avgjøre om resultatene av likestillingsvurderingen/analysen skal følges opp med endringer i målformuleringene for området/tiltaket, tildelingskriteriene, rutiner eller annet, med sikte på å rette opp eventuelle uønskete skjevheter. Resultatene vurderes i lys av regjeringens politikk og mål for likestilling mellom kjønnene. Det bør gjøres opp status for resultater og oppfølging av eventuelle funn, i forbindelse med den årlige rulleringen av framdriftsplanen jf. punkt 3.3.

5 - OMTALE I FAGBUDSJETTPROPOSISJON

Alle departementene skal omtale kjønns- og likestillingsperspektivet på fagbudsjettområdene i budsjettproposisjonen. Form og omfang av omtalen vil være forskjellig og tilpasses departementenes portefølje. Det kan være hensiktsmessig at omtalen følger nedenstående mal:

5.1 Innledende omtale

Hvor: Likestilling på fagbudsjettområdene bør presenteres samlet, for eksempel:

- i innledende del (kapittel 1).
- i tilknytning til den lovpålagte redegjørelsen for likestilling internt i virksomheten.
- sammen med andre tverrgående temaer.

Hvordan: Likestilling på fagbudsjettområdene kan presenteres på følgende måte:

- Kort analyse av departementets fag-/budsjettområder i et kjønnsperspektiv.
- Redegjørelse for departementets framdriftsplan for likestillingsvurdering av de budsjettkategoriene der kjønn er relevant.
- Kort introduksjon til likestillingsvurdering av utvalgte budsjettområder, med henvisning til relevante fagkapitler.

5.2 Spesifikk omtale i fagkapitlene

For alle budsjettområder som er identifisert som kjønnsrelevante, bør departementet tilstrebe i fagkapitlene:

- at all personrelatert statistikk, tabeller og figurer er kjønnsoppdelt.
- at kjønn er synliggjort, blant annet ved å bruke benevnelser som tydeliggjør at målgruppen består av kvinner og/eller menn, jenter og/eller gutter.
- å redegjøre for kjønnsfordelingen i målgruppen/berørte befolkningsgrupper. Andre kjennetegn ved målgruppen/berørte befolkningsgrupper, som etnisk bakgrunn mv. kan også være relevant.

5.3 Omtale av mer omfattende likestillingsvurderinger

Departementets ordinære budsjettdisposisjon bør følges i omtalen av budsjettområder som har vært gjenstand for mer omfattende likestillingsvurdering (jf. kap.4), for eksempel:

- Resultatrapportering: hvilke funn har en gjort?

Eksempel

Likestillingsvurdering av verdiskapingsprogrammet for mat indikerer at det er færre kvinner enn menn som benytter seg av verdiskapningsprogrammet. Andelen kvinnelige søkere er lavere enn andelen kvinner i landbruksnæringa, mens andelen kvinner blant prosjektlederne er relativt høyere. Man kan vurdere å ytterligere tilpasse informasjonen om programmet til kvinner.

- Tilstandsbeskrivelse: hva finnes det av utfordringer på området? (Jf. mål og indikatorer for likestilling, kapittel. 4.2 og 4.3, side 9-10.)

Eksempel

Beskrivelse av andelen og eventuelt relevante kjennetegn ved kvinner i næringen. Synliggjøre eventuelle hindringer for kvinners deltagelse i matproduksjon. Foreslå hvordan en kan få fram flere kvinnelige søkere på verdiskapingsmidler.

- Mål og strategier - tiltak: hvordan skal funnene følges opp? Hvordan påvirker funnene mål og strategier på området?

EksempelDelmål:

Øke andelen kvinnelige søkere til verdiskapingsmidler.

Resultatmål:

Andelen av virkemidler som tildeles kvinner skal minst tilsvare andelen kvinner i næringen.

Tiltak:

Det skal informeres spesielt om virkemidlene slik at flere kvinner motiveres til å søke verdiskapingsmidler.

6 - METODER FOR LIKESTILLINGSVURDERING

I dette kapittelet presenterer vi et utvalg av metoder som er blitt brukt til å utføre likestillingsvurderinger både i Norge og Sverige.

6.1 3R¹

3R-metoden er opprinnelig utviklet av den svenske forskeren Gjertrud Åström for det svenske Kommunförbundet (tilsvarende Kommunenes Sentralforbund).

3R-metoden er en systematisk gjennomgang av en virksomhet i et kjønnsperspektiv. Metoden brukes på den ene siden for å **synliggjøre hvem som utformer og er med på å legge premissene for tjenesten**, og drøfte hvilken betydning dette har for hvordan tjenesten ser ut. På den andre siden handler det om å **synliggjøre mønstre i hvordan kvinner og menn får del av virksomhetens ressurser – hvem får hva på hvilke vilkår?** 3R-metoden innebærer tre skritt som alle sier noe om rettferdig ressursfordeling:

1. **R1 – Representasjon:** Hvor mange kvinner og hvor mange menn nyter godt av tjenesten/virksomheten? Hvor mange kvinner og hvor mange menn tar beslutninger, legger premissene for eller står til daglig for utformingen av ressursfordelingen i en virksomhet?
2. **R2 – Ressurser:** Hvor mye av ressursene får de kvinnelige brukerne og hvor mye får de mannlige brukerne?
3. **R3 – Rettferdighetsdiskusjon:** Hvilke spørsmål reiser dette om rettferdig ressursfordeling?

R1 Representasjon: Hvor mange kvinner og hvor mange menn?

Den første delen av analysen er en tallmessig beskrivelse av hvordan kvinner og menn er representert i tjenesten. Man undersøker kjønnsfordelingen blant **brukere, beslutningstakere, premissleverandører og tjenesteytere** på ulike nivå. Her handler det om å undersøke og synliggjøre hvem som *utformer, legger premissene for og yter tjenesten*, på den ene siden og hvem som *braker tjenesten* på den andre siden. Avhengig av hvilken tjeneste en ser på og hva en fokuserer på kan en stille spørsmål som:

- Er det systematiske forskjeller mellom de kvinnelige og mannlige brukerne, f.eks. alder, status, ressurser, handlingsmønster, ønsker, behov eller prioriteringer?
- Hvor mange kvinner og hvor mange menn er det i den politiske beslutningsprosessen? Hvilke posisjoner har de?
- Hvor mange kvinner og hvor mange menn arbeider i virksomheten? Hvilke posisjoner har de?
- Hvor mange kvinner og hvor mange menn mottar eller bruker tjenesten?

¹ Presentasjonen er basert på "Kjønnsperspektiv i tjenesteproduksjon og planlegging – Veileder" Bergen, juni 2003, forfattet av Renate Storetvedt Lien og Arnhild Taksdal, Rokkansenteret, Universitetet i Bergen

R2 Ressurser: Hvordan fordeles virksomhetens ressurser?

Den andre delen av analysen er en tallmessig beskrivelse av hvordan tjenestens ressurser (for eksempel i form av penger, tid, rom eller kompetanse) fordeles og utnyttes i forhold til kvinner og menn. Dette spørsmålet kan også stilles i tilknytning til de som er med på å utforme tjenesten og de som bruker tjenesten. Med fokus på tjenesteproduksjon blir det relevant å stille spørsmål om hvordan ressursbruken innenfor et virksomhetsområde slår ut mellom kvinnelige og mannlige brukere:

- Hvordan fordeles ressurser (penger, rom, tid eller andre ressurser) mellom kvinnelige og mannlige brukere?
- Hvilke kvaliteter og innhold har ressursene i forhold til kvinnelige og mannlige brukere?
- På hvilken måte får kvinnene og mennene tilgang til ressursene (service, bistand/hjelp, terskler)?

Dersom kvinner og menn får nøyaktig lik del av ressursene vil kartlegging av *representasjon og ressurser* gi samme informasjon om ressursfordelingen.

R3 Realitets- og rettferdighetsdiskusjon: Hvilke spørsmål reiser funnene?

Den siste delen av 3R-analysen er en diskusjon og vurdering av hvordan det står til med likestilling i virksomheten. Poenget blir å problematisere og eventuelt søke forklaringer på det bildet kartleggingen av *representasjon og ressurser* gir. Dette gjøres på bakgrunn av en nærmere forståelse av kvinners og menns forskjellige vilkår, behov og interesser. Denne delen av analysen gir anledning til å tenke over ens egen hverdagspraksis, gjennom å fokusere på forholdet mellom overordnede mål for virksomheten og den praksisen som kartleggingen viser. Avdekking av om kvinner og menn får et *likt* eller *ulikt tilbud* gjennom kartleggingen diskuteres i forhold til om dette kan forstås som et **likeverdig tilbud**.

Rettferdighetsdiskusjonen er ofte en lengre prosess som settes i gang av kartleggingen og som eventuelt resulterer i konkrete tiltak og endringer innenfor virksomheten. Det er en prosess som involverer alle beslutningstakere og tjenesteytere innenfor virksomheten. **Det viktigste for dem som står for selve gjennomføringen av 3R-prosjektet blir å reise relevante og gode spørsmål til diskusjon på bakgrunn av kartleggingsresultatene:**

- Hvorfor ser representasjonen og ressursfordelingen mellom kvinner og menn ut slik som den gjør? Finnes det saklige og fornuftige grunner til eventuelle forskjeller? Eller avdekker undersøkelsen urimelige og urettferdige forhold?
- Blir kvinners og menns vilkår, ønsker og behov imøtekommet likt?
- Er det normer og verdier i organisasjonskulturen, eller måten ting er organisert på som er med på å opprettholde forskjeller mellom kvinner og menn?
- Er det noen aktiviteter eller beslutninger som utilsiktet er med på å opprettholde ulikhet mellom kvinner og menn?

For å kunne svare på om tjenesten er rettferdig, trengs det kunnskaper om kjønn, det vil si kunnskap om kvinners og menns ulike vilkår, ønsker og behov knyttet til tjenesten. Slik kunnskap hentes i tidligere forskning eller gjennom egne undersøkelser. For eksempel:

- Hvor mange kvinner og hvor mange menn bor i nærområdet til et tilbud?
- Hvor mange kvinner og hvor mange menn fyller eventuelle kriterier for å få tilbudet?

- Hvor mange kvinner og hvor mange menn har behov for eller ønsker tjenesten?
- Hvilke kvaliteter ved tjenesten er viktige for kvinner og for menn?

Det viktigste med en 3R-analyse er å skaffe fram **kjønn**et kunnskap om virksomheten, utvikle **større bevissthet** om viktigheten av å tenke kjønn og slik skape et **diskusjonsgrunnlag for bedring av tjenestekvalitet**. Dette skjer ved å peke på relevante spørsmål og utfordringer og eventuelt foreslå videre tiltak.

6.2 Likestilling, kartlegging, analyse, slutning - Likestillingsvurdering i tråd med JämKAS

Her finner du en beskrivelse av de ulike steg i en likestillingsvurdering. Metoden er utviklet i det svenske Näringsdepartementet², gjennom praktisk utprøving og samarbeid innen den svenske sentraladministrasjonen.

JämKAS (**J**ämställdhet **K**artläggning **A**nlays **S**lutsats) er en metode for å gjennomføre en systematisk likestillingsvurdering av et område:

1. Analyse av et område i et likestillingsperspektiv.
2. Beslutningsgrunnlag for å velge det mest relevante området å jobbe videre med.
3. Hjelp til å omformulere mål og velge indikatorer for å kunne fremme likestilling.
4. Tiltak for å fremme likestilling.

Steg 1: KARTLEGGING

1. Hvilke målgrupper berøres av virksomheten?

Finn målgruppen for virksomheten ved å ta utgangspunkt i målene. Hvem tar del i virksomheten som medborgere og brukere, direkte i egenskap av f.eks. trafikanter, næringsdrivende og klienter, og i visse tilfeller indirekte som pårørende?

2. Hvilke vilkår har kvinner og menn?

Kartlegg representasjonen av kvinner og menn i målgruppen/e. Hvor mange kvinner og hvor mange menn tar del i virksomheten? Gå siden videre og kartlegg fordelingen av, eller tilgangen til ressurser mellom kvinner og menn i målgruppen/e. Et kjønnsmonster kommer eventuelt til å vise seg. Bruk diagram for å synliggjøre tallene, det gjør det lettere å se disse mønstrene.

3. Lag en liste over tenkelige årsakssammenhenger

De eventuelle kjønnsmonstrene som kom fram under punkt 2 kan formuleres som påstander. F.eks: flere handikappede menn enn kvinner får økonomisk bidrag til handikaptilpasset bil. Skriv ned tenkbare årsakssammenhenger til påstanden, - både hva årsakene kan være og hvilke konsekvenser det har.

² Jämställdhetsenheten v/Helén Lundkvist og Anna-Marie Sandquist.

Merk at årsakssammenhengene i denne delen av kartleggingen er hypotetiske, dette innebærer at en kan bruke oppfinnsomhet for å identifisere årsaker.

Tenk på at det er *relasjonen* mellom kvinner og menn som skal problematiseres. Forsøk derfor å skrive inn 'kvinner og menn' i både problemet og årsakene. Det er ellers en risiko for at en f.eks. fokuserer på gruppen kvinner som et problem isolert fra gruppen menn. Dette innebærer at en utelater hvordan kvinner som gruppe står i relasjon til menn som gruppe og glemmer at det til syvende og sist handler om problematisering av makt og normer.

4. Forkaste eller bekrefte årsakssammenhengene

De årsakssammenhengene som ble listet opp i punkt 3 skal prøves. Ta derfor fram statistikk eller annen informasjon (kan være referanser til forskning eller kvalitative undersøkelser) som belyser de hypotetiske sammenhengene. Det kan vise seg at hypotesene ikke holder og derfor må forkastes. Forsøk å være så tydelig som mulig når du underbygger de årsakssammenhengene som kan bekreftes.

Dersom det ikke finnes informasjon er det viktig å påpeke. Det kan f.eks. handle om at det ikke finnes noe tilgjengelig statistikk på området, eller at den statistikken som finnes ikke er kjønnsdelt. Forbedret informasjon kan være et tiltak som foreslås for å gi en mer helhetlig bilde av likestillingssituasjonen på området.

Steg 2: ANALYSE

1. Identifisere problemet

I denne fasen av analysen har det kommet fram et bilde av de bakenforliggende faktorene og konsekvensene av det kjønnede mønsteret som kom fram i kartleggingen. Nå står analysen av påstandene som ble formulert i punkt 3 for tur. Omformuler påstandene til et likestillingsproblem.

Det kan hende at en under arbeidet med kartleggingen kommer fram til at det er behov for å omformulere problemet. Dette for å få med et annet aspekt som viser seg å ha større innvirkning på likestillingsspørsmålet på området enn den problemstillingen en tok utgangspunkt i.

2. Beskriv problemet

Se problemet både i sammenheng til generelle mål, likestillingsmål for virksomheten og til de overordnede mål for likestilling i samfunnet. På hvilken måte står problemet i relasjon til målet om at kvinner og menn skal ha samme rettigheter, plikter og muligheter på alle samfunnsområder? Se overordnede mål for likestilling i kapittel 1.

Analysen skal inneholde en belysning av eventuelle hull i kunnskapen på området, en beskrivelse av resultatene i forhold til de aktuelle mål og en beskrivelse av hvordan en likestilt virksomhet ville være.

3. Identifisere aktører og interessenter

Når problemet er beskrevet og de bakenforliggende faktorene identifisert, skal de aktører som har mulighet til å påvirke og de som påvirkes av likestillingsproblemets konsekvenser identifiseres. Ta utgangspunkt i problemkartleggingen.

Steg 3: TILTAK

1. Foreslå tiltak

Formuler forslag til tiltak som kan bidra til en mer likestilt virksomhet. Om en ikke har tilgang til, eller påvirkningsmuligheter overfor alle aktørene som ble identifisert i punkt 7, skal problemet sendes videre til de som har ansvar for det. Vis hvordan arbeidet følges opp videre.

6.3 Diane Elson - Evaluering av ressursfordeling innenfor et avgrenset budsjettområde

Denne metoden egner seg til å evaluere hvordan ressursene er blitt fordelt mellom kvinner og menn innenfor et avgrenset budsjettområde, for eksempel en tilskuddsordning. Modellen er utviklet av den britiske professoren Diane Elson, likestillingsekspert og økonom fra Universitetet i Essex.

Modellen definerer fire nivåer: input, aktivitet, output og effekter.

Modell for analysen

En gjennomgang av ordningen og fordelingen av økonomiske ressurser gjøres ved hjelp av følgende spørsmål.

Input:

- Hvor mye penger er fordelt?
- Hvor mange personer utgjør målgruppen for ordningen?
- Hvem inngår i målgruppen for ordningen?
- Hvor mange har deltatt i ordningen?
- Hva er kjønnsfordelingen blant deltagerne? Er dette i samsvar med målsettingen for målgruppen?

Aktiviteter:

- Hvor mange prosjekter har fått tilskudd fra ordningen?
- Hvilken type prosjekter er det?
- Hvordan er prosjektene utformet og beskrevet?
- Hvilke kriterier ligger til grunn for å få tildelt midler fra ordningen?

Output:

Hvilke faktiske resultater/konsekvenser har prosjektene hatt?

- Er resultatet som forventet?
- Hvordan er pengene fordelt mellom kvinner og menn?
- Er det forskjeller mellom kvinner og menn?
- Hva betyr denne ressursfordelingen i et likestillingsperspektiv?

Effekter:

Har fordelingen av midler i programmet ønsket effekt?

- I forhold til målsetningen for hvert prosjekt?
- I forhold til virksomhetsområdets mål?
- I forhold til overgripende politiske mål?
- I forhold til mål for integrering av likestillingsperspektivet?
- I forhold til vedtatte likestillingsmål?

7 - EKSEMPLER

7.1 Ungdomstiltak i større bysamfunn³

Tilskuddsordningen "Ungdomstiltak i større bysamfunn" (BFD, Kapittel 857 Barne- og ungdomstiltak, post 73 Barne- og ungdomstiltak i større bysamfunn) er et virkemiddel for å nå målet om bedre oppvekst- og levekår for ungdom i større bykommuner. Et viktig mål for midlene er "likeverd og like muligheter for jenter og gutter".

BFD ønsket å undersøke om jenter og gutter prioriteres likt når søknadene skal vurderes og prioriteres i de utvalgte kommunene.

1. Representasjonen (R1) av jenter og gutter blant befolkningen, forvalterne, søkerne og brukerne.

- Gutter i alderen 10 – 24 år er i et knapt flertall i forhold til jenter i samme alder i de fleste av de utvalgte områdene.
- Saksbehandlerne i samtlige av de fire undersøkte områdene var menn. I den grad kvinner var involvert i saksgangen, var det som rådgivere, i drøftingssammenheng eller som representanter i en arbeidsgruppe som jobbet med tilsvarende saker.
- Blant de 22 prosjektene som mottok midler var det 12 prosjekter som involverte både gutter og jenter. Av de resterende var det syv prosjekter som var rettet mot gutter og tre prosjekter som var rettet mot jenter.

2. Ressursfordelingen (R2) mellom jenter og gutter.

- Til de felles gutte- og jenteprosjektene ble det bevilget 2 937 000 kroner.
- Til prosjektene som involverte bare gutter ble det bevilget 905 000 kroner.
- Til prosjekter rettet mot jenter ble det bevilget 435 036 kroner.
- Tilskuddet for gutteprosjekter utgjorde i gjennomsnitt ca. 900 kroner per hode.
- Tilskuddet for jenteprosjekter utgjorde ca. 700 kroner per hode.

Det var flere prosjekter rettet mot gutter enn prosjekter rettet mot jenter som søkte om storbymidler for 2003. Av de midler som ble bevilget mottok guttene i gjennomsnitt mer penger enn jentene per person. Samlet sett viser prosjektskjemaene at mesteparten av midlene for 2003 gikk til prosjekter som rettet seg både mot gutter og jenter.

1. Realitet (R3): hvorfor fordelingen er slik den er.

- Det er generelt sett flere gutter enn jenter som blir kategorisert som "utsatt ungdom". En konsekvens av dette er at det opprettes tilbud som er rettet spesielt mot gutter.

³ Eksempelet er basert på rapporten "Likeverd og like muligheter for jenter og gutter? - Likestillingstest av tilskuddsordningen "Ungdomstiltak i større bysamfunn", Fredrikkes Hage 2003, www.fredrikkehage.com

- Guttene er de som ”synes og høres best”. Jenter er ikke så synlige, og ikke så enkle å få øye på.
- Saksbehandlere sier at de synes det er enklere å opprette tilbud til gutter enn til jenter.
- Selv om det opprettes tilbud som en tror vil benyttes av begge kjønn, er det ofte guttene som dominerer og bruker tilbudet mest. Årsaken til dette kan være at aktivitetene er tilpasset gutter.

7.2 Verdiskapingsprogrammet for matproduksjon (VSP-mat)⁴

Tilskuddsordningen ”Verdiskapingsprogrammet for matproduksjon” (Landbruks- og Mat departementet, Kapittel 1149 Verdiskapings- og utviklingstiltak i landbruket, Post 50 Tilskudd til Landbrukets utviklingsfond) er et virkemiddel som har som mål at primærprodusentene skal øke sine inntekter ved nysatsinger innenfor næringsmiddelbransjen eller i samarbeid med eksisterende bedrifter.

Likestillingsmålet er at kjønnsfordelingen blant søkerne bør gjenspeile kvinners aktivitet og eierskap i landbruket.

1. **Representasjonen (R1)** av kvinner og menn blant de som initierer, legger til rette, forvalter og bruker VSP-mat.
 - Kvinnerepresentasjonen i styringsgruppen og referansegruppen ligger noe under 50 prosent.
 - Programsekretariatet består av to menn og en kvinne, lederen er en mann.
 - Blant kontaktpersonene for programmet ved Fylkesmannens Landbruksavdeling er ca 50 prosent kvinner, hos SND (nå Innovasjon Norge) er 31 prosent kvinner.
 - Kvinneandelen blant ansvarlige søkere er 11,4 prosent.
 - Kvinneandelen blant prosjektledere er nesten 30 prosent.
 - 13,6 prosent av styringsgruppene har minst 40 prosent representasjon av begge kjønn.
 - Kvinner søker i gjennomsnitt om litt mindre beløp enn menn. Kvinner får derimot innvilget større summer.
 - Kvinner er ansvarlige søkere for store prosjekter og kvinnelige prosjektledere har i gjennomsnitt ansvar for større bevilgninger enn menn.
2. **Ressurser (R2):** hvordan er tilskuddene fordelt mellom kvinner og menn?
 - Prosjekter med mannlige ansvarlige søkere har fått tildelt over 25,5 millioner kroner.
 - Kvinnelige søkere har fått tildelt 4,5 millioner kroner.

⁴ Eksempelet er basert på rapporten ”Likestillingstest av Verdiskapingsprogrammet for mat”, Fredrikkes Hage 2003, www.fredrikkesbage.com

3. **Realitet (R3):** hva er årsakene til forskjeller mellom kvinner og menn?

- SNDs kundegruppe:

Kundestrukturen ligner på strukturene en ellers finner i næringslivet.

- Strukturen i næringen

Landbruket er en mannsdominert næring. 87 prosent av de som driver gård (hovedansvarlige for driften) er menn.

- Krav til prosjektene

VSP mat finansiere prosjekter med høy risiko. I distriktskontorene til SND nevnes at det er en kjent sak at mange kvinner ikke ønsker å ta for stor risiko, spesielt når de driver småskala virksomheter.

- Formelle nettverk

Verdiskapingsprogrammet skal ”støtte eksisterende og nyetablerte sammenslutninger av primærprodusenter og næringsmiddelbedrifter i et økonomisk eller organisatorisk samarbeid med primærprodusenter som trenger risikokapital. Forskning viser at kvinner ikke i like høy grad som menn er inne i næringens mest betydningsfulle nettverk.

- Virkelighetsoppfatninger

Saksbehandlere i SND antyder at kvinner er for tradisjonelle, og at mye av det kvinner kommer med, ikke er nyskapende nok til å fylle programmets kriterier. I noen tilfeller kreves det mange avklaringer og samtaler for å finne fram til det unike med ideen.

7.3 **Verdiskapingsprogrammet for reindrift (VSP-rein)**⁵

Tilskuddsordningen ”Verdiskapingsprogrammet for reindrift” (Landbruks- og Mat departementet, Kapittel 1151 Til gjennomføring av reindrifftsavtalen, post 51 Tilskott til Utviklings- og investeringsfondet) er et virkemiddel for å nå målet om å øke verdiskapingen i reindriftnæringen slik at det kommer reieneierne til gode.

Likestillingsmålet er at kjønnsfordelingen blant søkerne bør gjenspeile kvinners aktivitet og eierskap i reindriften.

1. **Representasjonen (R1)** av kvinner og menn blant de som initierer, legger til rette, forvalter og bruker VSP-rein.

- Blant ansvarlige søkere finner vi 24 prosent kvinner og 61 prosent menn. Andelen kvinnelige søkere til VSP-rein ligger nært opp til andelen kvinner som er ledere av driftsenheter.
- 14,3 prosent av styringsgruppene har minst 40 prosent representasjon av begge kjønn.
- 15 prosent kvinner og 55 prosent menn leder prosjektene.

2. **Ressurser (R2):** hvordan er tilskuddene fordelt mellom kvinner og menn?

- 10 prosent av prosjektene har kvinner som målgruppe og 41 prosent har menn.

⁵ Ut i fra rapporten ”Likestillingstest av Verdiskapingsprogrammet for Rein, Fredrikkes Hage 2003, www.fredrikkeshage.com

- I sum har menn fått en god del mer midler enn kvinner. Mennene har også litt større prosjekter enn kvinner og har et kapitalbehov som ligger i gjennomsnitt 50 000 kroner over kvinner. Likevel får kvinner i gjennomsnitt litt mer enn menn – forskjellen utgjør ca. 5 000 kroner.

3. Realitet (R3): hva er årsakene til forskjeller mellom kvinner og menn?

- SNDs kundegruppe:

Kundestrukturen ligner på strukturene en ellers finner i næringslivet.

- Kvinnevennlige mål og innretting

Verdiskapingsprogrammet har reieiere som hovedmålgruppe. Det er mange kvinnelige reieiere, men få er eiere av driftsenheter. Programmets mål burde dermed være godt tilpasset kvinner som ønsker å etablere en næring innenfor reindriften.

- Organisering av arbeidet

Når det ikke er lagt inn mobilisering i programmet vil søknadene sannsynligvis gjenspeile de etablerte strukturene og de formelle maktforholdene i næringen. Dette vil ha en spesiell betydning for kvinnelige søkere som ikke alltid har den samme nærheten til driften som menn.

- Betydningen av nærhet til pratisk reindrift

Jo mer formelt eierskap kvinner har og jo mer aktive de er, jo større er sjansen for at de både får høre om prosjektene, ser muligheter i reindriften og har tilgang til tilstrekkelig med rein.

- Tid

Mange kvinner har lønnet arbeid i tillegg til at de deltar i driften og det tar tid å delta i lokale utviklingsprosjekter og planlegging.

- Betydning av tilgang til nettverk

Mange av prosjektene i VSP Rein tar utgangspunkt i samarbeid mellom driftsenheter. Disse vil sannsynligvis ha sitt utspring i samarbeidet mellom mennene når de er på fjellet, på møte i reinbeitedistriktet osv. Dette er nettverk som kvinnene har liten tilgang til.

- Holdninger

Mange kvinnelige etablerere mener at holdninger i virkemiddelapparatet kan være til hinder for at flere kvinner etablerer egen næringsvirksomhet. Samtidig mener en god del av det offentlige virkemidleapparatet at mange begrensninger ligger hos kvinnene selv.

7.4 Kollektivtrafikk - Sverige⁶

Rikstrafikken var gjenstand for et pilotprosjekt i forbindelse med den svenske regjeringens satsing på likestillingsintegrering i statsbudsjettet. Her gjengis hovedmomenter i likestillingsvurderingen av svensk transportpolitikk.

KARTLEGGING

Hvilke virksomhetsområder og mål finnes i departementenes politikkområder?

Det overordnede transportpolitiske mål er at transportpolitikken skal sikre en samfunnsøkonomisk, effektiv og langsiktig tilrettelegging av transport for innbyggere og næringsliv i hele landet.

Sveriges overordnede mål for likestilling:

- Mål 1 Jevn fordeling av makt og innflytelse
- Mål 2 Samme muligheter til økonomisk selvstendighet
- Mål 3 Like vilkår og forutsetninger i spørsmål om næringsdrift, arbeid, arbeidsvilkår, samt utviklingsmuligheter i arbeidet
- Mål 4 Lik tilgang til utdanning og muligheter til utvikling av personlige ambisjoner, interesser og talenter
- Mål 5 Delt ansvar for hjem og barn
- Mål 6 Frihet fra kjønnsrelatert vold

Likestillingsmål for transportsektoren:

- Transportsystemet skal være utformet slik at det dekker både kvinners og menns transportbehov.
- Kvinner og menn skal gis samme muligheter til å påvirke transportsystemets utvikling, utforming og forvaltning.
- Kvinners og menns vurderinger skal tillegges samme vekt.

Redegjør for hvordan likestillingsmålene er relevante i virksomhetsområdene.

- Utforming og prioritering av tiltak i transportsystemet kan påvirke kvinners og menns muligheter til økonomisk selvstendighet, vilkår og forutsetninger i spørsmål om næringsdrift, arbeid og arbeidsvilkår. Det kan også virke inn på utviklingsmuligheter i arbeidet, tilgang til utdanning og muligheter til utvikling av personlige interesser og talenter. For disse likestillingsmålene handler koblingen til transportpolitikken om at transportsystemet skal være utformet slik at det dekker både kvinners og menns transportbehov. Et velfungerende transportsystem letter kvinners og menns hverdag og gir økte muligheter til å velge bosted, arbeid og fritid.
- Målet om jevn fordeling av makt og innflytelse er også relevant.
- Øvrige mål er mer indirekte koblet til utforming og forvaltning av transportsystemet.

⁶ Näringsdepartementet, Jämställdhetsenheten, prosjektleder Anna Sandquist.

Velg det virksomhetsområdet som er mest sentralt eller som er strategisk ut i fra et likestillingssynspunkt.

For målene - *samme muligheter til økonomisk selvstendighet, like vilkår og forutsetninger i spørsmål om næringsvirksomhet, arbeid, samt utviklingsmuligheter i arbeid og lik tilgang til utdanning og muligheter til utvikling*, handler det om at transportsystemet skal være utformet på en slik måte at det dekker både kvinners og menns transportbehov.

For målet om *jevn fordeling av makt og innflytelse* handler det om at kvinner og menn skal gis samme muligheter til å påvirke transportsystemets utvikling, utforming og forvaltning og at deres vurderinger skal vektlegges på samme måte.

For målet om *delt ansvar for hjem og barn* er det viktig å klarlegge om den politisk initierte regionutvidelse leder til en polarisering der mennene pendler over store avstander og kvinnene i større grad får ansvar for hjem og familie.

For målet om *frihet fra kjønnsrelatert vold* har utformingen av det offentlige miljøet, ikke minst stasjoner, underganger, og gangveier, en betydning. Videre er virksomhetsområdet størst i omfang og fullt mulig å påvirke for myndighetene.

Velg hvilke område som skal analyseres.

Kollektivtrafikken er et strategisk verktøy for å kunne øke tilgjengelighet for grupper uten tilgang til bil. Kvinner har mindre tilgang til bil og bruker bil i mindre utstrekning enn menn.

KARTLEGGING OG ANALYSE

Målgrupper for kollektivtrafikken

For å kunne gjennomføre denne analysen velges fire målgrupper ut i fra hensikten med reisen:

- arbeidspendling
- skolependling
- tjenestereiser
- private reiser

Indikatorer

- Hvordan bruker menn og kvinner i målgruppene de ulike transportmidlene?
- Hvor fornøyde er de med infrastrukturen?

Analysen

Svenske reiseundersøkelser viser følgende fordeling:

	Tog		Buss		Båt		Fly	
	M	K	M	K	M	K	M	K
Tjenestereise og privat (%)	23	30	20	33	46	38	49	38
Arbeid og skole (%)	21	27	22	26	12	4	13	4
Totalt (%)	44	56	42	58	58	42	62	38
Budsjett (mrd. SEK)	195	248	16	22	132	95	68	42
Totalt budsjett (mrd. SEK)	443		38		227		110	
Antall reiser (tusen)	13 000		980		1 400		130	
Budsjett per reise (SEK)	35		39		160		830	

Intervjuundersøkelser om bruk av tog viser følgende kjønnsfordeling:

	Tog	
	M	K
Tjenestereise (%)	14	7
Arbeidsreise (%)	19	13
Skolereise (%)	13	16
Fritidsreise (%)	41	51
Annet (%)	13	13
Totalt (%)	100	100

Konsekvenser

Reiseundersøkelser viser at Rikstrafikksmidler kom menn og kvinner til gode i like høy grad. Menn benytter mer fly og båt mens kvinner bruker mer tog og buss.

Menn og kvinner utnytter infrastrukturene for ulike formål: menn for tjeneste- og arbeidsreiser, kvinner for studie- og fritidsreiser. Menn gjør flere arbeidsrelaterte reiser enn kvinner, samtidig bruker kvinner tog mer enn menn til private reiser.

Årsakene til disse reisemønstrene er at menn har et større lokalt arbeidsmarked og at flere menn enn kvinner har arbeid som innebærer tjenestereiser. Dette påvirker forutsetningene for å oppnå likestillingsmål som delt ansvar for hjem og like muligheter til arbeid.

Forslag til tiltak for økt likestilling innenfor kollektivtrafikkområdet og transportområdet for øvrig

- Strategier for jevn kjønnsrepresentasjon i interne og eksterne beslutnings- og samarbeidsgrupper.
- Bedre kunnskap om kvinners og menns syn på transportspørsmål, bl.a. forskning og kundeundersøkelser.
- Øke kunnskapen om kvinners og menns lokale arbeidsmarkedsregioner.
- Satsing på kollektivtrafikken, f.eks. godt utbygd lokal kollektivtrafikk og økt hyppighet.
- Tiltak for å forbedre kvinners og menns faktiske og opplevde trygghet i transportsystemet og i det offentlige rom.
- Systematisk gjennomgang av regler og rutiner for å sikre at likestillingsaspektet alltid vurderes i planlegging, beslutning og forvaltning av transportsystemet.
- Konsekvensanalyser for å fange opp kvinners og menns behov og vurderinger ved planlegging av ny infrastruktur.

7.5 Ressursfordeling i helsevesenet - Sverige

Dette eksempelet inneholder både metodiske og innholdsmessige aspekter, og oppsummerer erfaringene fra et kjønnsbudsjetteringsprosjekt, som ble gjennomført i helsevesenet i Stockholmsområdet i 2004.⁷ Analysen ble gjennomført med støtte fra Barne- og familiedepartementet, som et bidrag til det nordiske samarbeidsprosjektet for integrering av kjønns- og likestillingsperspektiv i arbeidet med statsbudsjettene i de nordiske landene. Et

⁷ Ingrid Osika, "Tvättsäcksprojektet – genuskillnader in på bara skinnet". Linköpings Universitet. 2005

tilsvarende, men mindre omfattende prosjekt ved Rikshospitalet i Oslo, viste lignende resultater.⁸

Presentasjonen av eksempelet er treleddet:

- en organisasjonsteoretisk del (A)
- en tverrfaglig del (B)
- en kartleggingsdel (C)

Presentasjonen innledes med et kort sammendrag av prosjektet fra et metodesynspunkt. Prosjektet er et eksempel på kjønns- og likestillingsvurdering på mikronivå. Undersøkelsen tar for seg en virksomhet på et konkret og avgrenset område, nemlig hudavdelingen ved et sykehus nær Stockholm. Man kan ikke automatisk slutte fra resultatene at de skjevheter som avdekkes i behandlingen av mannlige og kvinnelige pasienter, finnes i hele denne delen av helsetjenesten. Det er på den annen side ingen grunn til at de undersøkte sykehusavdelinger ikke skulle være representative.

En viktig forutsetning for at arbeidet ble vellykket, var at man i organisasjonens øverste ledelse, Stockholm lens landsting, (nivå 1) besluttet å prioritere kjønns- og likestillingsspørsmål. Det ble ansatt en likestillingsansvarlig person sentralt i organisasjonen, og et omfattende arbeid for å øke kjønns- og likestillingsbevisstheten startet. Dette arbeidet omfattet blant annet en vandretstilling, et nettsted med informasjon, et kurs i likestillingsarbeid for alle avdelingssjefer i organisasjonen og en strategigruppe for likestilling.

Den økte bevisstheten om betydningen av å tenke kjønnsperspektiv og likestilling, og engasjementet hos avdelingsoverlegen for en hudavdeling (nivå 2) førte til en diskusjon på arbeidsplassen. I en samarbeidsgruppe for hele personalet (nivå 3) ble det stilt spørsmål om det var noen kjønns- eller likestillingsrelevante problemstillinger i avdelingen. Dette førte til at en av behandlingssykepleierne stilte et konkret spørsmål: hvorfor er skittentøyposeene fullere på herreavdelingen enn på dameavdelingen?

Avdelingslederen begynte å undersøke spørsmålet. Det viste seg at skittentøyposeene indikerte en omfattende skjevhet i behandlingen av kvinner og menn som ingen hadde vært oppmerksom på tidligere. Behandlingen på klinikken innebærer dusjing og bruk av avdelingens håndklær. De breddfulle skittentøyposeene på herreavdelingen betydde rett og slett at menn fikk mer behandling.

Avdelingsoverlegen (nivå 2) tok denne oppdagelsen opp til diskusjon i strategigruppen for likestilling (nivå 1). Dette førte til at likestillingsansvarlig skaffet til veie personalressurser for å kartlegge problemet. En konsulent med kompetanse på både økonomi og likestilling ble innleid, og prosjektet ble forankret hos sykehusledelsen. Et tverrfaglig samarbeid mellom avdelingslederen, av profesjon hudlege, og økonomen, viste seg å bli meget fruktbart.

En fase som kan kalles en tverrfaglig snøballrulling startet. Her ble det brukt tverrfaglig kreativitet, kompetanse og intuisjon for å identifisere de områdene som kunne være relevante å analysere. Det dreide seg om virksomheten på hudavdelingen, men også nærliggende og beslektede virksomheter som kunne belyse problematikken. Et bredt kontaktnett ble brukt for

⁸ Jenny Clarhäll, "Like utslett, men ulik behandling? Behandling av kvinnelige og mannlige psoriasispatienter. Likestillingssenteret", 2005.

å få tilgang til ulike typer informasjon. Selve kartleggingen av de områdene man fant interessante, ble utført ved hjelp av kjente metoder som 3R-metoden, og Diane Elsons metode for evaluering av ressursfordeling på et avgrenset område. Kartleggingen hadde til hensikt å samle statistikk og undersøke ressursbruken ved avdelingen.

Det var en nødvendig forutsetning at databasene med pasientinformasjon var strukturert, slik at kjønn kunne sammenstilles med andre variabler. Avdelingssjefen fristilte en ressursperson ved hudavdelingen for å hente fram slik informasjon. Det viste seg at forskjellene mellom kjønnene hadde mye større omfang enn man først trodde og omfattet mer enn bare forskjeller i behandlingen. De totale kostnadsforskjellene viste seg også å være betydelige.

Da resultatet ble offentliggjort, ble avdelingssjefen utsatt for kritikk fra kolleger. Kritikken ble imøtegått av områdesjefen og likestillingsansvarlig, (nivå 1), som var tydelige i sin støtte til prosjektet. I et lengre perspektiv har avdelingssjefens engasjement åpnet opp for et nytt forskningsfelt og har gitt positive utslag for hennes yrkesmessige karriere.

Den økte bevisstheten om forskjeller mellom kjønnene førte til flere spørsmål. Hvem skal være norm for behandlingen: kvinner eller menn? Skal det gis tilbud om opplæring hvor menn (og kvinner) lærer seg å håndtere sin sykdom? Et slikt tilbud finnes allerede for barn.

Bevisstheten om det skjeve mønsteret i behandlingen av menn og kvinner førte til at legene på avdelingen endret sin rekvirering og begynte å gi samme behandling til begge kjønn. Kvinner avbryter allikevel behandlingen på klinikken i større utstrekning enn menn. En fortsetter å forske på problemet, men nå med mer kvalitative metoder. For å kartlegge kvinnelige og mannlige pasienters erfaring og behov når det gjelder sykdom og behandling, gjennomføres bla. dybdeintervjuer. Prosjektet førte også til at samtlige hudavdelinger ved svenske sykehus skal undersøke sin behandlingsstatistikk i et kjønnsperspektiv.

A. Organisasjonsteori

For å lykkes med kjønns- og likestillingsvurderinger på et mikronivå er det en forutsetning at man på høyeste nivå i organisasjonen (nivå 1) prioriterer kjønns- og likestillingsprosjektet. Dette innebærer at ressurser settes av til dette arbeidet, og at bevissthet og kunnskap om disse spørsmålene spres strategisk i hele organisasjonen. En god strategi er å sørge for likestillingskompetanse hos virksomhetsledelsen (nivå 2). Disse bringer spørsmålet til personalet (nivå 3) og kan også fange opp problemstillinger som dukker opp. Det er hos de ansatte (nivå 3) erfaringene om virksomheten finnes, og det er derfor viktig å finne kanaler for å få fram disse erfaringene. Gjennom å holde kontakt med den overordnede kjønns- og likestillingsstrukturen (nivå 1) kan avdelingsledere få støtte og ressurser for å analysere aktuelle spørsmål. Støtten fra den overordnede likestillingsansvarlige kan siden forankre og hjelpe fram et prosjekt i hele arbeidsprosessen. En annen forutsetning for et vellykket resultat er at det finnes kjønnsdelt statistikk for hele organisasjonens virksomhet.

Forutsetninger og arbeidsmetode

1. Likestillingsengasjement i organisasjonens ledelse (nivå 1).
2. Tydelig organisering av likestillingsarbeidet sentralt i organisasjonen (nivå 1).
3. Strategisk spredning av kjønns- og likestillingskompetanse i hele organisasjonen. Opplæring av virksomhetsledere, eks. avdelingsoverlegene (nivå 2) som får ansvar for å stille spørsmål til hele personalet (nivå 3).

4. Kanaler og fora hvor avdelingsledere kan ta opp problemstillinger som kommer fram.
5. Den overordnede likestillings- og ledelsesstrukturen (nivå 1) skal formidle kontakter, forankre prosjekter, støtte prosjekter og stille opp med tilstrekkelige ressurser til aktuelle prosjekter.

B. Tverrvitenskaplig snøballrulling

Å knytte til seg ekstern kompetanse og ”nye øyne” utenfra er fruktbart. Samarbeid mellom ulike typer kunnskap og kompetanse øker kreativiteten i arbeidet med å identifisere hvilke områder som skal kartlegges. Naturligvis skal kjerneaktiviteten kartlegges, men også tilliggende områder og aktiviteter kan være relevante. Denne tverrfaglige dialogen pågår i hele prosjektprosessen, når nye ideer om sammenheng og perspektiv diskuteres og evalueres. Når kartleggingen er gjennomført, fortsetter en tverrfaglig analytisk og teoretisk diskusjon.

Forutsetninger og arbeidsmetode

1. Ta inn kompetanse utenfra, gjerne med tverrfaglig profil. Gjerne kombinasjonen av kjønns- og økonomikompetanse.
2. I det tverrfaglige samarbeidet og med støtte fra likestillingsansvarlig, (nivå 1) identifiseres de områdene som skal kartlegges (i del C) i og utenfor organisasjonen.
3. Denne prosessen av kreativt tverrfaglig samarbeid fortsetter gjennom hele prosjektet og genererer nye perspektiver og innfallsvinkler som kan kartlegges.
4. Når kartleggingen (del C) er slutført skal materialet analyseres og de teoretiske følger av funnene drøftes. Til slutt gis forslag til endring.

C. Kartlegging

Selve kartleggingen av de områdene som vurderes som vesentlige i del B, skjer med vanlige metoder, f.eks. 3R metoden. Denne delen handler stort sett om å gå i dybden for å samle kjønnsdelt statistikk og avdekke virksomhetens ressursbruk.

Forutsetninger og arbeidsmetode

1. Kjønnsdelt statistikk for de områdene som skal kartlegges samles inn. En forutsetning for dette er at ledelsen (nivå 1) har besluttet å føre kjønnsdelt statistikk for hele organisasjonens virksomhet.
2. Anlegg et kostnadsperspektiv på de undersøkte områdene.
3. For mer veiledning i dette arbeidet, se beskrivelser i metodedel 3R og Diane Elson.

7.6 Likestillingsvurdering av inntekt, sysselsetting og tidsbruk

I 2005 ble det for første gang gjennomført en analyse på makronivå av ressursfordelingen mellom kvinner og menn. Tiltaket ble gjennomført i tråd med prinsipper som er nedfelt i denne veilederen:

- politisk og institusjonell forankring på høyeste nivå
- allokering av ressurser til gjennomføring
- tverrfaglig samarbeid
- presentasjon i vedlegg til statsbudsjettet (St.prp. nr. 1 (2005-2006) for Barne- og familiedepartementet)
- formulering av mål og indikatorer
- kartlegging og analyse av kjønnsoppdelte data

På initiativ fra Barne- og familiedepartementet besluttet statssekretærutvalget for likestilling (SSU) i januar 2005 at regjeringen skulle behandle et forslag om nyorientering i arbeidet med integrering av kjønns- og likestillingsperspektiv i budsjettarbeidet. Regjeringen Bondevik II besluttet i mai at likestillingsvedlegget til budsjettet heretter skulle få en enhetlig tematisk innretning på makronivå. For likestillingsvedlegget til budsjettproposisjonen (2005-2006) ble følgende tema valgt: Fordelingen av økonomiske ressurser mellom kvinner og menn. Inntekt, sysselsetting og tidsbruk. Det ble videre besluttet at lavinntekt og innvandrerbakgrunn skulle tematiseres særskilt. Målet er at vedlegget skal bidra til en mer overordnet tilnærming i arbeidet med integrering av kjønns- og likestillingsvurdering i budsjettarbeidet. Det er også et mål at likestillingsvedlegget skal få en mer direkte nytteverdi for departementene, som referansedata og bakgrunn i deres arbeid med likestillingsvurdering på egne fagbudsjettområder.

Statistisk sentralbyrå (SSB), der BFD de siste årene har finansiert en deltidsstilling for en likestillingskoordinator, ble anmodet om å gjennomføre kartlegging og analyse. BFD stilte prosjektpenger til rådighet (NOK 250 000) for SSB som utførte kartleggingen og analysen. En arbeidsgruppe ble nedsatt som rapporterte til SSU likestilling. Arbeidsgruppen ble ledet av BFD og inkluderte de mest berørte departementer: Finansdepartementet, Moderniseringsdepartementet, Arbeids- og sosialdepartementet, Kommunal- og regionaldepartementet. Arbeidsgruppen konkretiserte oppdraget i samarbeid med SSB og kommenterte utkast til rapport underveis. Alle berørte avdelinger i SSB bidro på sine områder. Likestillingskoordinatoren koordinerte bidragene og kontakten med oppdragsgiver. En ekstern forsker, Hilde Bojer ved Samfunnsøkonomisk institutt ved Universitetet i Oslo, som nylig har arbeidet med inntektsutvikling i et kjønnsperspektiv siste 30 år, ble også konsultert og ga nyttige innspill.

Først måtte det besluttes om indikatorer og datakilder. For å sikre sammenlignbarhet, ble data hentet fra SSBs arbeidsmarkedsstatistikk, inntekt og lønnstatistikk og tidsbruksundersøkelsene. Følgende indikatorer ble valgt og belyst med tabeller, figurer og tekst, alt oppdelt og kommentert for kvinner og menn:

1 Sysselsetting og tidsbruk

○ Sysselsetting

- Andelen sysselsatte
- Tilknytning til arbeidsmarkedet/Deltidsfrekvens
- Sektortilknytning
- Andel i ledende stillinger
- Kjønnete yrkesvalg
- Arbeidsledighet
- Sysselsetting blant innvandrere
 - Sysselsetting etter botid
 - Arbeidsledighet blant førstegenerasjons innvandrere

○ Tidsbruk

- Tidsbruk inntektsgivende arbeid
- Tidsbruk ubetalt husholdsarbeid
- Tidsbruk blant småbarnsforeldre
- Fritid

2 Lønn

- Månedslønn i offentlig og privat sektor
- Lønnsforskjeller etter næring
- Lønnsforskjeller etter yrkesgruppe og grad av ledende stilling i privat sektor
- Lønnsforskjeller etter utdanningsnivå
- Lønnsforskjeller etter alder
- Lønnspredning
- Frynsegoder

3 Inntekt

- Samlet inntekt/inntektsgap
- Yrkesinntekt
- Kapitalinntekt
- Skattepliktige overføringer
- Skattefrie overføringer
- Utlignet skatt og negative overføringer
- Inntekt etter skatt
- Inntekt etter husholdningstype
 - Yrkesinntekt
 - Kapitalinntekt
 - Sykepenger
 - Dagpenger ved ledighet
 - Skattefrie overføringer
 - Utlignet skatt
 - Skattepliktige overføringer
 - Alderspensjon
 - Uførepensjon
 - Tjenestepensjon

4 Lavinntekt

- Utvikling 1986-2003 i lavinntekt etter OECD-skala (under 50 prosent av medianinntekt)
- Utvikling 1986-2003 i lavinntekt etter EU-skala (under 50 prosent av medianinntekt og justert for husholdningsstørrelse)
- Vedvarende lavinntekt
- Kjennetegn ved kvinner og menn med vedvarende lavinntekt

5 Inntekt blant kvinner og menn med innvandrerbakgrunn

- Sammensetning av og samlet inntekt førstegenerasjons innvandrerkvinner, etter landbakgrunn
- Førstegenerasjon innvandrerkvinner yrkesinntekt som andel av øvrige bosatte kvinners yrkesinntekt, etter alder og landbakgrunn
- Førstegenerasjons innvandrerkvinner yrkesinntekt som andel av menns yrkesinntekt, etter alder og landbakgrunn
- Alle bosatte kvinners yrkesinntekt, etter alder, som andel av menns yrkesinntekt

6 Hovedtrekkene ved inntektsutviklingen 1982-2003

- a. Utvikling i samlet inntekt for kvinner og menn (tiårs fødselskohorter) født 1961-66/70, f.1951-60, f. 1941-50, f. 1931-40, f. 1921-30, og f.1911-20 målt i 1982, 1986, 1990, 1994, 1998, 2002, 2003.
- b. Relative inntektsforskjeller mellom kvinner og menn for de samme fødselskohorter og samme årstall.
 - i. samlet brutto inntekt,
 - ii. inntekt etter skatt,
 - iii. arbeidsinntekt

Presentasjon som vedlegg til statsbudsjettet (2005-2006)

Rapporten ble presentert og diskutert i regjeringen Bondevik II sitt statssekretærutvalg for likestilling. Statssekretærutvalget for likestilling godkjente rapporten for presentasjon i vedlegg til statsbudsjettet for 2006.

Oppfølging

Rapporten identifiserer og problematiserer de viktigste forskjellene i inntekt, sysselsetting og tidsbruk mellom kvinner og menn. Regjeringen Stoltenberg II vil ta funnene med seg i en bred tilnærming til likestilling på arbeidsmarkedet og i familien.

8 - INNHEMING AV DATA OG KOMPETANSE

Kjønnsoppdelt statistikk, veiledning og informasjon om likestillingsvurdering i budsjettarbeidet og mer generelt på politikkområdene, finnes på nettsteder både nasjonalt og nordisk. Nedenfor gjengir vi også navn og adresser til ressurspersoner og kompetansemiljøer på området.

8.1 Internettadresser

Statistisk sentralbyrå, likestillingsportal

<http://www.ssb.no/emner/00/02/10/>

<http://www.ssb.no/emner/00/02/10/likestilling/>

Kommunenes Sentralforbund, Prosjekt: Likestilling i kommunalt planarbeid

http://www.ks.no/templates/KS/KS_Page.aspx?id=28906

Bergen kommune, mainstramingprosjekt

http://www.bergen.kommune.no/likestilling/gender_mainstreaming.html

Hordaland fylkeskommune, mainstreamingprosjekt

<http://www.hordaland-f.kommune.no/planogmiljo/likestilling/mainstream/>

Kvinneuniversitetet Nord veileder til integrering av likestilling i kommunalt planarbeid

<http://www.veileder.org/>

Nordisk Ministerråds likestillingsside. Se under GRB (Gender Responsible Budgeting).

<http://www.norden.org/gender/sk/index.asp?lang=1#>

Minister for likestilling, Danmark. Her ligger bl.a. en nyttig veileder til integrering av kjønnsperspektiv i lovarbeid, kampanjer, budsjettarbeid mv., samt en omfattende eksempelsamling.

<http://www.lige.dk/?id=376>

Svenske Näringsdepartementet, Jämställdhetsenheten

<http://www.regeringen.se/sb/d/2593;jsessionid=a8Cj4iDnVZo4>

8.2 Kompetansemiljøer og fagpersoner

Barne- og likestillingsdepartementet

<http://www.odin.no/bld/norsk/tema/likestillingnytt/bn.html>

<http://www.odin.no/filarkiv/260064/Q1092VedBLD.pdf>

post@bld.dep.no

Kontaktpersoner:

- Anne Havnør, Samlivs- og likestillingsavdelingen
Tel. 22 24 25 44, e-post: aih@bld.dep.no
- Marte Røst Veflingstad, Plan- og administrasjonsavdelingen
Tel. 22 24 24 58, e-post: mrsv@bld.dep.no

Likestillings- og diskrimineringsombudet

Grensen 5-7
Postboks 8048 Dep
0031 Oslo
Tlf: 24 05 59 50
www.ldo.no

Fredrikkes Hage

Fredrikkes Hage tilbyr råd og veiledning, prosessledelse, kjønns- og likestillingsvurderinger, evalueringer, foredrag om metoder og opplæring. Hovedarbeidsområdene er offentlig planlegging, integrering av kjønn og likestilling, landbruk og likestilling i næringslivet. Fredrikkes Hage har bidratt til det faglige innholdet i denne veilederen.

Fredrikkes Hage
Jakob Weidemannsgt. 9
7714 Steinkjer
fredrikkes.hage@fredrikkehage.com
www.fredrikkehage.com

Kontaktpersoner:
Anne Galand, tlf: 91 18 99 35
Karin Hovde, tlf: 91 19 30 41

Kvinneuniversitetet Nord

Kvinneuniversitetet Nord tilbyr faglig kompetanse innenfor følgende områder i kjønn- og likestillingsspørsmål: arbeidsliv, lokal og regional utvikling og planarbeid, ressursforvaltning og ressursbaserte næringer, helse, vold, trafficking og prostitusjon, demokrati, samarbeid og utvikling i Barentsregionen. KuN har bla. utarbeidet en nettbasert veileder til integrering av likestillingsperspektiv i kommunalt planarbeid.

Kvinneuniversitetet Nord
8286 Nordfold
Tlf. 75 77 90 50
Fax. 75 77 90 70
post@kun.nl.no
www.kun.nl.no

Kvinneuniversitetet

Kvinneuniversitetet tilbyr skreddersydde kurs og seminarer innen tema ledelse, motivasjon, mangfold, nettverk, selvutvikling, styrearbeid og økonomi. Kvinneuniversitetet gjennomfører likestillingstester, driver informasjons og pådriverarbeid innen likestilling og mangfold og gjør også annet utredningsarbeid og analyser innen temaet.

Kvinneuniversitetet
Rosenlund
2340 Løten
www.kvinneuniversitetet.no

Kontaktpersoner:
Kjersti Hoff, tlf. 62 54 74 67 / 97 12 09 60
Nina Johannesen, tlf: 62 54 74 65 / 93 46 84 51

Forskningsmiljøer

Rokkansenteret
Følgesforskning til mainstreamingprosjektet i Bergen og Hordaland
[http://www.rokkansenteret.uib.no/projects/?/\\$present&id=24](http://www.rokkansenteret.uib.no/projects/?/$present&id=24)

9 - HUSKELISTE⁹

- All individbasert statistikk i tabeller, diagram og tekst bør presenteres og analyseres fordelt på kjønn.
- Undersøk fordelingen av kvinner og menn i målgruppen. Når målgruppen er innvandrere, sosialstønadsmottakere, klienter, arbeidstakere, utsatte barn osv, bør det tydeliggjøres at dette handler om kvinner og menn, gutter og jenter, for eksempel utsatte gutter og jenter, kvinnelige og mannlige arbeidstakere. Utformingen av tiltak og planlagt ressursbruk tilpasses deretter.
- Hvis en mangler kjønnsdelt statistikk og kunnskap om kjønn på området, bør det foreslås tiltak for å skaffe slik dokumentasjon.
- Det bør framgå at tiltak osv. omfatter både kvinner og menn, gutter og jenter, alternativt, - kvinner eller menn, gutter eller jenter.
- Om kostnaden for tiltaket er kjent, bør kjønnsfordeling, der det er mulig, synliggjøres.
- Analysen bør ta utgangspunkt i menns vilkår i forhold til kvinners, eller gutters i forhold til jenters, og bør munne ut i tiltak som ivaretar likestillingsperspektivet.
- Analysen bør inneholde en vurdering i forhold til de likestillingspolitiske mål, der noen av målene kan være særlig interessante.

⁹ Inspirert av en veiledning for å integrere likestillingsperspektivet i budsjetteksten som er utarbeidet av det svenske Näringsdepartementet.