

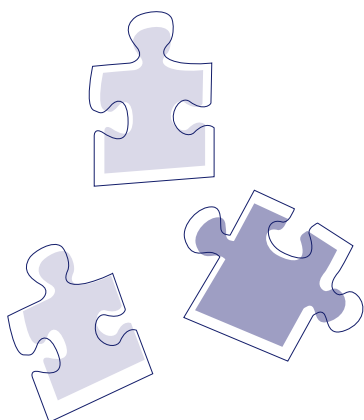


BARNE- OG FAMILIEDEPARTEMENTET

Handlingsplan

# Vurdering av kjønns- og likestillingsperspektivet i budsjettet

(2003)



## *Vurdering av kjønns- og likestillingsperspektivet i budsjettet*

Innføring av kjønns- og likestillingsperspektivet i budsjettarbeidet er viktig for integrering av dette perspektivet på alle samfunnsområder. Vi er godt fornøyd med at omtrent halvparten av departementene har deltatt i et arbeid med kjønns- og likestillingsvurdering av statsbudsjettet for 2003, og vi håper prosessen har gitt erfaringer og inspirasjon til videre satsing.



Laila Dåvøy  
barne- og familieminister



Per-Kristian Foss  
finansminister

## Innhold

Forord . . . . .	3	Forsvarsdepartementet . . . . .	20
Innledning . . . . .	5	Økt rekruttering av kvinner til Forsvaret . . . . .	20
Bakgrunn . . . . .	5	Justisdepartementet . . . . .	21
Satsingsområdene . . . . .	7	Rekruttering av kvinner til lederstillinger i justissektoren . . . . .	21
Prosessen . . . . .	9	Kommunal- og regionaldepartementet . . . . .	23
Koordinering . . . . .	9	Det flerkulturelle samfunn . . . . .	23
Deltakelse . . . . .	9	Nærings- og handelsdepartementet . . . . .	27
Arbeids- og administrasjonsdepartementet . . . . .	11	Mer mangfold i næringslivet gir økt verdiskapning . . . . .	27
Likelønn for kvinner og menn i det statlige tariffområdet . . . . .	11	Sosialdepartementet . . . . .	30
Styrke rekrutteringen av kvinner til ledende stillinger . . . . .	12	Uførepensjon til deltidsarbeidende . . . . .	30
Barne- og familiedepartementet . . . . .	13	Utdannings- og forskningsdepartementet . . . . .	32
Barnehagepolitikken . . . . .	13	Kjønnfordelingen i vitenskapelige stillinger i akademia . . . . .	32
Forbrukerundervisning . . . . .	17	Vedlegg . . . . .	36
Ungdomstiltak . . . . .	18		



## Innledning

Regjeringen slår fast at likestilling mellom kjønnene skal være et prioritert felles mål for alle sektorer. Dette er basert på likeverdstanden i vårt menneskesyn. Likestilling mellom kjønnene er en grunnleggende demokratisk verdi, som det er politisk enighet om. Hensikten med å integrere kjønnsperspektivet i budsjettet er å synliggjøre uønsket ulikhet mellom menn og kvinner – gutter og jenter, slik at nødvendige tiltak kan iverksettes for å nå de likestillingspolitiske målene. Full utnyttelse av begge kjønnsressurser på alle samfunnsområder er både et rettferdighetskrav og god samfunnsøkonomi. Ved å ivareta kjønnsperspektiv allerede i planprosessen unngår man kostnadskrevende tiltak i etterkant for å rette opp utilsiktede uheldige konsekvenser.

Hvert departement har et ansvar på sine politikkområder for å vurdere konsekvensene av tiltak og reformer for begge kjønn. Vedlegget presenterer hvordan likestillingshensynet knyttes opp mot budsjettarbeidet i ulike departementer. Departementene har selv valgt hvilke budsjettkapittel og politikkområder de ønsket å fokusere i denne omgang. Deltagelsen har vært frivillig.

Arbeidet med å integrere kjønns- og likestillingsperspektiv i budsjettarbeidet er forankret i Statssekretærutvalget for likestilling og koordineres av Barne- og familiedepartementet. Gjennom en samlet presentasjon i eget vedlegg får vi en bred oversikt over hvordan ulike departementer arbeider med å knytte kjønns- og likestillingsperspektiv opp mot budsjettprosessen. Erfarin-

gene blir lettere tilgjengelig som læringseksempler i en pågående prosess for å styrke kvaliteten i arbeidet. Det forutsettes at alle bidragene i dette dokumentet er parallelt omtalt i departementenes egne proposisjoner.

Strategien for integrering av likestillingshensynet på alle politikkområder er ikke ny, men det klare fokuset på budsjettprosessen er av nyere dato. Tatt i betraktning at det er første gang man forsøker å gjøre en systematisk analyse, er Barne- og familiedepartementet godt fornøyd med oppslutningen fra departementene. Vi vurderer resultatene av det første årets arbeid som en god start på en mer langsiktig prosess.

## Bakgrunn

### *Likestillingsloven*

Likestillingsloven av 1979 pålegger offentlige myndigheter å tilrettelegge for likestilling på alle samfunnsområder, den såkalte aktivitetsplikten. På det grunnlag har regjeringene helt siden midten av 1980-tallet ført en aktiv politikk for integrering av kjønns- og likestillingsperspektiv på alle politikkområder<sup>1</sup>. I april 2002 godkjente

<sup>1</sup>) Handlingsplan for likestilling 1986-1990, lagt fram av daværende Forbruker- og administrasjonsdepartementet som vedlegg til Statsbudsjettet 1986

Stortinget Regjeringens forslag til revidert likestillingslov. Den reviderte likestillingsloven inneholder bl.a. en styrking av aktivitetsplikten. Offentlige myndigheter skal etter den nye bestemmelsen arbeide *aktivt, målrettet og planmessig* for å fremme likestilling på alle samfunnsområder. Dette ansvaret pålegges også arbeidslivets organisasjoner. Alle virksomheter, både offentlige og private pålegges videre en aktivitetsplikt i forhold til å fremme likestilling i egen virksomhet (personalpolitisk). Den nye, utvidete aktivitetsplikten skal det også rapporteres over. For departementenes del skal det rapporteres i budsjettet.

### **Nordisk og internasjonalt samarbeid**

Integrering av kjønns- og likestillingsperspektiv i nordisk økonomisk politikk er et av hovedmålene for Nordisk Ministerråd i perioden 2001 – 2005. Kjønns- og likestillingsperspektiv skal integreres i utviklingen av de nordiske velferdsstatene. De nordiske finans- og likestillingsministrene besluttet i 2001 å innlede et samarbeidsprosjekt mellom de to sektorer med sikte på integrering av kjønns- og likestillingsperspektiv i nordisk økonomisk politikk, med særlig vekt på de nasjonale budsjetter<sup>2</sup>.

Det norske og nordiske fokuset på budsjettprosessen som en sentral innfallsvinkel til å fremme likestilling på alle politikkområder (integreringsstrategien) er i tråd med konklusjonene fra FN's 4. verdenskvinnekonferanse i Beijing 1995 og FN's spesialsesjon i New York juni 2000 om: *Kvinner, likestilling, utvikling og fred i det 21. århundre*. I tillegg til et større antall land på den sørlige halvkule<sup>3</sup>, har både Frankrike og Storbritannia iverksatt initiativer i tråd med målsettingen om å inkorporere kjønnsperspektiv i alle stadier av budsjettprosessen med sikte på fremme likestilling og likeverdige, effektive og hensiktsmessige ressursallokering.<sup>4</sup>

Amsterdamtraktatens artikkel 2 og 3 pålegger EU å fremme likestilling i all fellesskapspolitikk, og EU fører en aktiv politikk for integrering (mainstreaming) av kjønns- og likestillingsperspektiv på alle politikkområder. Det til enhver tid sittende EU-formannskapet velger ett eller flere politikkområder for mainstreaming på ministerrådsnivå. Danmark har valgt å fokusere på *Rådet for arbeidsliv og sysselsetting* i sin formannskapsperiode.

Europakommisjonens rådgivende komité for likestilling arbeider med en uttalelse om hvordan kjønns- og likestillingsperspektivet kan integreres i EUs budsjettpolitikk. Norge deltar i dette arbeidet.

### **Utfordringer på likestillingsområdet**

Det er stor enighet i det norske samfunnet om likestilling som verdi. Samtidig er det imidlertid en utbredt oppfatning om at vi allerede er kommet langt nok når det gjelder likestilling. I internasjonal sammenheng er nok Norge kommet langt<sup>5</sup>, med relativt høy kvinnelig sysselsetting og deltagelse i det politiske liv. Betydelige ulikheter gjenstår likevel. I Sem-erklæringen slår Regjeringen fast at kvinner og menn må ha like muligheter i samfunnet og at det offentlige må gå foran for å sikre reell likestilling mellom kjønnene, med hovedfokus på følgende utfordringer:

- Sørge for at det offentlige tar et større ansvar for å bidra til likelønn mellom kvinner og menn
- Bidra til økt fleksibilitet i arbeidslivet, slik at det blir enklere å kombinere omsorgsansvar og karriere
- Styrke rekrutteringen av kvinner til ledende stillinger
- Bekjempe tvangsekteskap og kjønnslemlesting
- Vurdere behov for endringer av praksis, forskrifter og lov for å beskytte mot kjønnsbasert forfølgelse

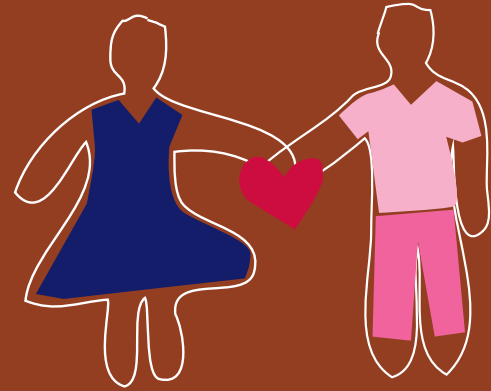
<sup>2</sup>) Beslutningen var motivert i programmet for det nordiske likestillingssamarbeidet 2001-2005, der følgende mål er formulert:

- Etablere samarbeid mellom landenes finansdepartementer og likestillingsapparat om metoder for å likestillingsvurdere økonomisk politikk.
- Sikre at kjønns- og likestillingsperspektivet blir synlig innenfor rammen av endringer i de nordiske velferdsstatene.

<sup>3</sup>) For en gjennomgang og vurdering av ulike gender budget initiativer med særlig vekt på den sørlige halvkule se f.eks. Budlender, Debbie (2001): «Review of Gender Budget Initiatives», Community Agency for Social Enquiry, på oppdrag fra Commonwealth Secretariat: <http://www.internationalbudget.org/resources/library/GenderBudget.pdf>

<sup>4</sup>) United Nations Report of the Ad Hoc Committee of the Whole of the twenty-third special session of the General Assembly A/S-23/10/Rev.1, para 73(b).

<sup>5</sup>) Jfr UNDP Human Development Report, Gender Development Index og Gender Equality Measure, der Norge regelmessig ligger i tet.



## Satsingsområdene

Med utgangspunkt i Sem-erklæringen har Statssekretærutvalget for likestilling valgt ut tre satsingsområder, for å gi større tyngde og bedre profilering av arbeidet. Temaene dekker et bredt utsnitt av aktuelle utfordringer på likestillingsområdet og de fleste bidragene er direkte eller indirekte relevante i en slik kontekst. Profileringen gjennom et mindre antall satsingsområder utelukket ikke arbeid med likestillingsvurdering på andre områder.

### **Økt rekruttering av kvinner til ledende stillinger**

Regjeringen har besluttet at kvinneandelen skal opp i ledende stillinger og viktige posisjoner i næringslivet. Barne- og familiedepartementet, i samarbeid med Nærings- og handelsdepartementet og Justisdepartementet, arbeider med utkast til en odelstingsproposisjon om kjønnsrepresentasjonen i statlige selskaper og allmennaksjeselskaper mv., i tråd med regjeringens beslutning av 07.03.02. Det tas sikte på at odelstingsproposisjonen fremmes tidlig i vårsesjonen 2003. Flere departementer har valgt å fokusere på dette satsingsområdet i sine bidrag til vedlegget. Den innsatsen som dokumenteres her, konsentrerer oppmerksomheten om statens ansvar for å sikre en god kjønnsbalanse i egen virksomhet og et bredt spekter av tiltak for å øke rekrutteringen av kvinnelige ledere i statsadministrasjonen, i Forsvaret, i statlige selskaper og foretak, innen politi, rettsvesen og kriminalomsorg, og forskerstillinger i høyskole- og universitetssektoren. Tiltak for å rette opp kvinneunderskuddet i ovenfor nevnte mannsbastioner er høyst betimelig. Samtidig er det nødvendig å rette oppmerksomheten mot

sviktende mannsrekruttering, særlig innenfor barneomsorgen og grunnskolen.

### **Økt fleksibilitet i arbeidslivet**

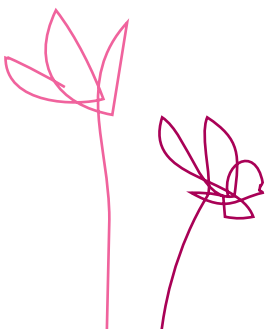
Økt fleksibilitet i arbeidslivet er svært vid målsetting. Den omfatter tiltak for å tilrettelegge for at både kvinner og menn kan kombinere yrkesaktivitet med familieforpliktelse. Barne- og familiedepartementet og Sosialdepartementet forvalter sentrale virkemidler knyttet til lønnet og ulønnet foreldrepermisjon, fedrekvoten, tidskonto-ordningen og rammevilkår for barnehagene. Fleksibilitet i arbeidslivet handler også om å bryte ned kjønnssegregering på arbeidsmarkedet både horisontalt og vertikalt. Vertikal kjønnssegregering handler om den skjeve fordelingen av kvinner og menn i ledende stillinger og ivaretas av det første satsingsområdet.

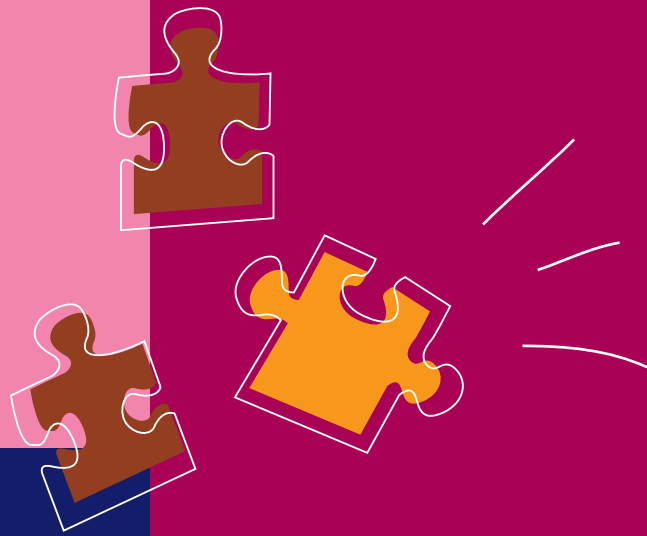
Horisontal kjønnssegregering handler om at kvinner og menn befinner seg i ulike jobber og segmenter av arbeidsmarkedet. Horisontal kjønnssegregering representerer en uhensiktsmessig stivhet i arbeidsmarkedet og ineffektiv ressursutnyttelse. Problemet henger sammen med lønn, ulik verdsetting av kvinnedominerte og mannsdominerte yrker, forskjeller mellom privat og offentlig sektor. Tiltak og virkemidler for å fremme like-lønn i det statlige tariffområdet er tema for et av bidragene fra Arbeids- og administrasjonsdepartementet. Økt verdiskaping i næringslivet tematiseres av Nærings- og handelsdepartementet. Bidraget fokuserer på betydningen av særskilt satsing for å mobilisere kvinner som

ressurs for næringsutvikling og innovasjon. Kvinners tradisjonelle hovedansvar for omsorg og familie gjenspeiler seg i den høye deltidsandelen blant kvinner. Praksis ved uførepensjon har vært at deltidsarbeidende kvinner som blir uføre, vurderes i forhold til arbeidsevne både i forhold til arbeidsmarkedet og ulønnet husarbeid. Likestillingsombudet har vurdert denne praksisen til å være i strid med likestillingsloven. I vedlegget redegjøres det nærmere for problemstillingen og hvilken strategi man har for å avskaffe forskjellsbehandlingen. Kjønnss segregering handler også om stereotype oppfatninger om hvilke aktiviteter og roller som er forenlige med maskulinitet og femininitet, og om gutters og jenters, kvinners og menns tradisjonelle valg av utdanning, yrke og bosted. Grunnlaget legges tidlig for hvor naturlig det oppleves for gutter og jenter å ta ordet og føre an i forsamlinger. I dette vedlegget rettes oppmerksomheten blant annet mot det kvalitative innholdet i barnehagene og barnehagens betydning som arena for kjønns sosialisering, om hvordan forbrukerundervisningens kan påvirke stereotype kjønnsroller, og hvordan støtteordninger på ungdomsfeltet fordeles og innvirker på unge jenters og gutters livssituasjon og mulighet for selvhevdelse og selvutvikling.

***Bekjempe tvangsekteskap og kvinnelig omskjæring, sikre beskyttelse mot kjønnsbasert forfølgelse og bekjempe handel med kvinner og barn for seksuell utnyttning***

Utbredelsen av vold mot kvinner henger nøye sammen med manglende likestilling mellom kvinner og menn. Privat vold og seksuell vold rammer kvinner og jenter i alle deler av det norske samfunnet. Justisdepartementet koordinerer oppfølgingen av Regjeringens handlingsplan til bekjempelse av vold mot kvinner. Også det regjeringsoppnevnte Kvinnevoldsutvalget, som har et særlig fokus på minoritetskvinnens situasjon er forankret der. Utvalget vil avgi rapport innen 1.9.03. I de senere år har den politiske oppmerksomheten økt om former for vold som spesielt rammer innvandrerkvinner og -jenter. Arbeidet for å bekjempe tvangsekteskap og kvinnelig omskjæring koordineres av Barne- og familiedepartementet. Beskyttelse mot kjønnsbasert forfølgelse er et ansvar for Kommunal- og regionaldepartementet, og koordinering av arbeidet med å bekjempe handel med kvinner og barn for seksuell utnyttning har nylig blitt overført fra Barne- og familiedepartementet til Justisdepartementet. Innsatsen mot den type overgrep er helt sentrale i et menneskerettighets og likestillingsperspektiv. En målrettet innsats forutsetter adekvat kunnskap om de miljøene der overgrepene er mest utbredt. Vedlegget inneholder en drøfting av kryssende likestillingshensyn i skjæringspunktet mellom åpenhet og respekt for kulturelle særdrag og norsk lov og verdinormer for likestilling mellom kjønnene. Kommunal- og regionaldepartementet bidrar dessuten med en analyse av departementets forvaltning av midlene til kunnskapsutvikling på innvandringsfeltet.





## Proessen

### **Koordinering**

Barne- og familiedepartementet har vært pådriver og koordinator for regjeringens arbeid med integrering av kjønns- og likestillingsperspektiv i budsjettet. Saken har vært drøftet på politisk nivå i statssekretærutvalget for likestilling og på høyeste administrative nivå i departementsrådenes faste møte. Barne- og familiedepartementet inviterte i mai 2002 alle departementene til metodeseminar, der mål og metoder for prosessen ble presentert og diskutert, i relasjon til budsjettkapitler og saksområder departementene hadde meldt inn. Barne- og familiedepartementet har assistert departementene i den videre prosessen, der det har vært ønske om det.

Barne- og familiedepartementet har utarbeidet et sett kriterier eller spørsmål med utgangspunkt i den svenske 3R-metoden. Metoden kombinerer en analyse av kvantitative data (Representasjon og Ressurser) og kvalitative data (Realia). Representasjon handler om fordelingen av kvinner og menn i målgruppen og i organer der viktige beslutninger fattes. Ressurser som tid, rom og penger kan være ulikt fordelt mellom kjønnene. Realia handler om normer og verdier m.m. som påvirker kvinners og menns handlinger, analyse av om forskjellene er ønskelige eller ikke og hva som skal til for å oppnå ønsket endring. Kriteriene er et resultat av pilotarbeidet som har pågått i Barne- og familiedepartementet siden 2000, og er tilpasset disposisjonen i budsjettet

med resultatrapportering, tilstandsvurdering/utfordringer og mål/strategier/tiltak.

Arbeidet har vært inspirert av den årvisse omtalen av miljøhensyn som et sektorovergripende hensyn. Internt i Barne- og familiedepartementet har arbeidet vært knyttet tett opp til den ordinære budsjettprosessen med forankring i Plan- og administrasjonsavdelingen. Arbeidet har skjedd i tett samarbeid med likestillingsekspertise i Familie-, barnehage- og likestillingsavdelingen, og har involvert budsjettmedarbeidere i samtlige fagavdelinger.

### **Deltakelse**

I april 2002 sendte statssekretær Odd Anders With, som leder statssekretærutvalget for likestilling, et brev til sine statssekretærkolleger, der han oppfordret departementene til å velge ut budsjettkapittel/områder for vurdering i et likestillingsperspektiv og med sikte på at bidragene skulle presenteres i et vedlegg til Barne- og familiedepartementets budsjettproposisjon for 2003.

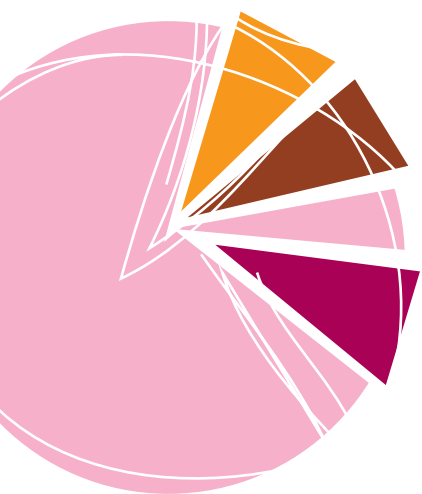
Åtte departementer har levert bidrag som her presenteres i sin helhet. Bidragene er alt fra forholdsvis omfattende vurderinger av kjønns- og likestillingsperspektivet på et budsjettområde, til relativt kortfattede beskrivelser av tiltak og planer for framtidig satsing.

Flere departementer jobber bredere på likestillingsområdet i tilknytning til budsjettet enn det som framgår av dette dokumentet. Dette gjelder særlig Kommunal- og regionaldepartementet og Utdannings- og forskningsdepartementet.

I tillegg til de som har utarbeidet egne bidrag, har følgende departementer gitt tilbakemelding om budsjettområder de vil arbeide videre med. *Landbruksdepartementet* har valgt ut verdiskapingsprogrammene for matproduksjon, for bruk og foredling av trevirke, og for reindrift. *Kirke- og kulturdepartementet* har valgt tilskuddsmidler til kulturhistoriske museer, Den kulturelle skolesekken (et opplegg rettet mot grunnskolen og elevers bruk av kulturtilbud), og rekruttering av kvinner til lederverv på kultursektoren og i Den norske kirke.

*Helsedepartementet* har valgt å følge opp NOU 1999:13, *Kvinner helse i Norge* i en stortingsmelding om folkehelsearbeid som legges fram mot slutten av året. Folkehelsearbeidet vil bli et tema for vurdering i et kjønns- og likestillingsperspektiv i budsjettarbeidet for 2004, hvor en vil ta utgangspunkt i de strategier og tiltak som blir vektlagt i stortingsmeldingen om folkehelsearbeidet.

*Utenriksdepartementet* vil i tilknytning til bistandspolitikken sette fokus på kjønnsperspektiv og likestilling i plan- og budsjettprosessen i bistandsarbeidet. Med hensyn til hvordan dette vil bli presentert, henviser de til kommende St.prp. nr. 1 (2002–2003) for Utenriksdepartementet.





## Arbeids- og administrasjonsdepartementet

### **Likelønn for kvinner og menn i det statlige tariffområdet**

#### **Tilstandsvurdering – utfordringer**

Som overordnet arbeidsgiverinstans og tariffpart i det statlige tariffområdet ivaretar Arbeids- og administrasjonsdepartementet arbeidsgiverinteressene sentralt i staten. Lønnsoppgjøret i staten har betydning for arbeidslivet for øvrig og gir derfor vesentlige inntekts- og fordelingspolitiske signaler for øvrige tariffområder.

Statens lønnsystem forutsetter at de lokale parter har en egen lønnspolitikk – hvor bl.a. likelønsspørsmålet mellom kvinner og menn er tema.

Staten er sannsynligvis den sektoren i norsk økonomi som har lavest lønnsforskjeller mellom kvinner og menn.<sup>6</sup>

- Sammenlignes kvinner og menn i samme stilling er lønnsforskjellen på under 1 pst.
- Tall for relative lønnsforskjeller mellom kvinner og menn, målt ved gjennomsnittlig lønn for kvinner dividert på gjennomsnittlig lønn for menn viser at denne er økt fra 83,6 pst. i 1991 til 87,4 pst. i 2000
- Etter kontroll på utdanning, yrkeserfaring, ansenitet og arbeidstid finner man en gjennomsnittlig lønnsforskjell mellom kvinner og menn på 6 pst. i 2000. Til sammenligning var denne lønnsforskjellen for perioden 1987 – 1990 omtrent 10 pst.

Kvinnefratrekket på litt over 6 pst. oppstår ved at kvinner med samme kvalifikasjoner som menn arbeider i stillinger som er dårligere betalt. Dette skyldes delvis forskjeller i stillingsnivå for kvinner og menn innenfor yrkene og delvis forskjellig lønnsstruktur mellom kvinne- og mannsdominerte yrker. Utfordringen i statlig sektor er å redusere lønnsforskjellen mellom kvinner og menn mellom stillinger og ikke i stillinger. Det er avgjørende med økt fokus og bevissthet om utfordringen i rekrutterings- og lønnspolitikken lokalt i virksomhetene.

#### **Mål og strategier – tiltak**

I den overordnede statlige lønnspolitikk har Arbeids- og administrasjonsdepartementet sammen med hovedsammenslutningene prioritert tiltak for å fremme like-lønn mellom kvinner og menn gjennom de siste 10 år.

Hovedtariffavtalen i staten har siden i begynnelsen av 1990-årene hatt føringer om at kvinner skal prioriteres i lønnsoppgjør. Også ved de lokale forhandlingene er det føringer om at:

- Kvinner skal gis en større andel av lønnsmidlene enn en proratafordeling
- Krav om forhandlinger grunnet vesentlig endring i stilling bør være dokumentert ved en stillingsvurde-

<sup>6</sup>) Institutt for samfunnsforskning Rapport 2002:3 – Pål Schøne

ring eller opplysninger som på annen måte gjør det mulig å måle endringer i pålagte oppgaver

De sentrale og lokale parter i det statlige tariffområdet videreutvikler tiltak og stimulerer til økt satsing innenfor likestilling og likelønn gjennom lønnspolitikken, slik at målsettingen om likelønn mellom kvinner og menn nås.

Av likestillingspolitiske tiltak i det statlige tariffområdet kan nevnes Hovedavtalens bestemmelser om inngåelse av lokale avtaler om bl.a.:

- Virksomhetenes kompetanseutviklingstiltak for kvinner
- Tiltak for å sikre kjønnsnøytrale kriterier for lønnsfastsettelse
- Kjønnskvotering ved tilsetning
- Beskrivelse av innhold i de ulike stillingsgrupper mv.

De tiltak som er nevnt skal videreføres. I dette ligger en forutsetning om at de enkelte virksomheter har en egen lønnspolitikk, hvor likelønsspørsmålet mellom kvinner og menn er et tema. De lokale parter tilrås å kartlegge eventuelle kjønnsbetingede lønnsforskjeller på alle nivå – og de lokale forhandlinger skal bidra til å fjerne disse. Føringerne ble videreført i tariffperioden 2002 – 2004.

Det er således den enkelte virksomhet som har ansvar for å iverksette nødvendige tiltak for å fjerne eventuelle kjønnsbetingede lønnsforskjeller. Et av virkemidlene her er de lokale lønnsforhandlinger, der det er sentral føring om at kvinner skal gis en større andel av lønnsmidlene enn en proratafordeling. Potten til de lokale lønnsforhandlinger er i år 2 pst. av lønsmassen eller ca. 1,3 mrd. kroner.

Arbeids- og administrasjonsdepartementet viderefører samarbeidet med Institutt for samfunnsforskning for kartlegging og vurdering av utviklingen av likelønn mellom kvinner og menn i statlig sektor. Departementet vil videreutvikle statistikk materialet fra tjenestemannsregistrene for å oppdatere statlige arbeidsgivere om utviklingen i likelønsspørsmålet.

## **Styrke rekrutteringen av kvinner til ledende stillinger**

### **Tilstandsvurdering – utfordringer**

«Kvinne, kvalitet og kompetanse i staten», et prosjekt for å øke andelen kvinner i staten, er avsluttet etter å ha høstet positive erfaringer i perioden 1997 til 2002. Det lyktes å øke andelen kvinner fra 22 pst. i 1997 til 28 pst. i 2002. For å utnytte lederkompetansen optimalt, gis arbeidet med å oppnå en jevnere fordeling av kvinner og menn i lederstillinger i statsforvaltningen fortsatt høy prioritet. Regjeringen har derfor satt et nytt måltall til minst 40 pst. representasjon av begge kjønn innen 1. juli 2006 med en mellomrapportering 1. januar 2004.

Kostnader knyttet til tiltak for å styrke rekrutteringen av kvinner til ledende stillinger, belastes den enkelte virksomhets budsjett. Det finnes ingen sentral oversikt over disse kostnadene.

### **Mål og strategier – tiltak**

De likestillingspolitiske tiltak for å styrke rekrutteringen av kvinner til ledende stillinger skal følges opp i den enkelte virksomhet. Følgende nye virkemidler tas i bruk:

- Ved hver embetsutnevning av toppledere, før forslag presenteres for regjeringen, skal det i departementets forslag til tilsetning presenteres, så langt som mulig, minst tre finalekandidater, hvorav minst en kvinne. En oppdatert oversikt over antall toppledere i departementet fordelt på kjønn, følger forslag til tilsetning. Dersom det er problemer med å finne kvalifiserte kandidater av begge kjønn, kan det gis bistand fra AAD.
- Hver topplederrekruttering i ytre ledd, som presenteres for departementsråden, følger samme prosedyre som ved embetsutnevninger av toppledere.
- Dersom eksterne konsulenter benyttes i rekrutteringsprosessen, skal det i kontrakten stilles krav om å presentere finalekandidater av begge kjønn.
- Et nytt kvalifiseringsprogram på høyt nivå vil bli vurdert. Målgruppen for programmet vil være kvinnelige mellomledere, hvor arbeid i flere departementer er et av hovedelementene. Formålet med programmet er å utvikle toppledere med bred erfaring fra departementsfelleskapet.

I tillegg vil mentorprogrammet, som Statskonsult driver på oppdrag fra Arbeids- og administrasjonsdepartementet, fortsette med nye kull. Likeledes vil møteplassen for kvinnelige mellomledere i departementene fortsette, der temaet er ledelse. [Kvinneb@sen](mailto:Kvinneb@sen) med i dag over 3 000 kvalifiserte kvinner er et godt verktøy til å lete opp nye kandidater.



## Barne- og familiedepartementet

### Innledning

Departementet igangsatte i 2000 et arbeid med å vurdere kjønns- og likestillingsperspektivet i budsjettet. Det ble igangsatt vurdering på alle avdelingens politikkområder. Resultatet er presentert i budsjettproposisjonene. Prosessen er et langsiktig arbeid. I 2003-budsjettet er prosessen konsentrert om barnehager, tiltak for ungdom og forbrukerundervisning.

### Barnehagepolitikken

*Kap. 0856 Barnehager*

*Post 21 Spesielle driftsutgifter budsjett 2003,*

*kr. 15 384 000*

*Post 60 Driftstilskudd til barnehager budsjett 2003,*

*kr. 7 298 314 000*

### Resultatrapport

Barne- og familiedepartementet presenterte i St.prp. nr. 1 (2001–2002) en kjønns- og likestillingsvurdering av barnehageområdet spesielt konsentrert om andelen mannlige ansatte i barnehager. Dette er en kort resultatrapport for dette arbeidet.

Departementet har siden 1997 drevet et planmessig arbeid for å få flere menn i barnehagene. Internasjonalt sett har en i Norge vært tidlig ute med å vie dette faglig interesse. Formålet er å rekruttere flere menn til arbeid i barnehagene og til førskolelærerutdanningen.

Målsettingen er 20 pst. mannlige ansatte i en fullt utbygd sektor. Tall fra Statistisk sentralbyrå viser at det i 2001 bare var 7 pst. menn av alle ansatte i barnehagene. Andelen er uforandret i forhold til de to foregående år. Andelen menn blant pedagogiske ledere og styrere var også stabil i forhold til forutgående år på 6 pst.

Departementet har gjennomført en handlingsplan for Menn i barnehage (MIB) 1997–2000. Det er etablert nettverk i alle fylker med en mannlig kontaktperson som har ansvar for å drive oppsøkende virksomhet for å rekruttere menn og støtte mannlige ansatte i barnehagene. Fylkesmannen holder kontakt med nettverkene og arrangerer konferanser mv., Barne- og familiedepartementet har arrangert landsdekkende konferanser, utarbeidet informasjonsmateriell og støttet forskning på området. Med støtte fra departementet, er det opprettet et nettside om MIB, hvor forskning og praksiserfaringer legges ut. Rekruttering av menn har stått sentralt i en rekrutteringskampanje i regi av Utdannings- og forskningsdepartementet og Barne- og familiedepartementet foran opptaket til lærerutdanningene vinteren 2002.

## Tilstandsvurdering – utfordringer

### *Barnehagen sett i et likestillingspolitisk perspektiv*

Det er mange utfordringer på likestillingsområdet i barnehagepolitikken i tillegg til andelen menn blant barnehageansatte. Det gjelder bl.a. hvilken vekt man legger de ulike funksjoner barnehagen har i samfunnet som:

- Arena for livslang læring, livsutfoldelse og utvikling
- Foreldrenes tilsynsbehov
- Samfunnets behov for verdiformidling og oppdragelse
- Samfunnets behov for arbeidskraft

Det reiser i sin tur spørsmålet om hvordan barnehagen forholder seg til nye kjønnsrollemønstre og til målsettingen om likestilling mellom kjønnene.

### *Andelen mannlige ansatte i barnehager*

Kjønns sammensetningen av personalet er viet stor oppmerksomhet de senere årene. Andelen menn blant førskolelærere økte på begynnelsen av 90-tallet, og har deretter holdt seg stabil.

I de siste par årene har andelen mannlige søkere med førskolelærerutdanning som førstevalg sunket noe. Fra 2001 til 2002 har det vært en nedgang på om lag 2 prosent. Faktorer som stramt arbeidsmarked, lav lønn og lav status i førskolelæreryrket spiller inn i denne utviklingen. Men også andre faktorer er viktige. Det er foretatt en kartlegging av menn og kvinners motivasjon for førskolelærerutdanningen våren 1999<sup>7</sup>. Undersøkelsen viser at mannlige studenter hadde lavere studiemotivasjon, opplevde utdanningen som mindre meningsfylt, men hadde en sterkere tro på egen dyktighet enn kvinner. Betydelig flere menn enn kvinner forlot studiet det første året. Hvordan høgskolene legger til rette for mannlige studenter kan ha betydning for muligheten for å rekruttere flere menn til barnehagene.

Få mannlige ansatte i barnehagene påvirker barnehagens indre liv. Barna trenger både kvinnelige og mannlige rollemodeller for å lære seg nødvendige sosiale ferdigheter, hvilket er et grunnlag for barnehagens pedagogikk. Mange barn har lite kontakt med mannlige omsorg, både hjemme, i barnehagen og i småskolen. Vi vet lite om hvordan dette påvirker barns kjønns sosialisering. Det er behov for mer kunnskap om menns barnehagepraksis. Har de en annerledes omsorgsrolle og et annet samspill med barn og foreldre? Prioriterer de andre aktiviteter? Flere menn i barnehagen kan være med på å skape et større mangfold i tilbudet.

### *Likestilling i barnehagen*

I Rammeplan for barnehagen heter det: *Barnehagen bygger sin virksomhet på prinsippet om likestilling mellom de to kjønn. Å sikre likestilling mellom menn og kvinner, gutter og jenter har lange tradisjoner i vårt samfunn. Både jenter og gutter skal i barnehagen få opplevelser og erfaringer som gjør at de sikres støtte til allsidig personlighetsutvikling. Kjønsroller er ikke noe tema som kan velges inn i enkelte perioder. Det er et gjennomgripende holdningsskapende arbeid som dreier seg om å gi barna flere og andre erfaringer enn de får gjennom det tradisjonelle kjønnsrollemønstret (s. 25).*

Bestemmelsene reflekterer på den ene siden at barna må få utvikle en trygg kjønnsidentitet, og på den andre siden at de bør lære å møte en verden hvor forventningene til kvinner og menn bygger på likhet og likeverd. Barnehagen skal, etter Rammeplanen, drive et systematisk og bevisst holdningsskapende arbeid på likestillingsområdet. Vi mangler kunnskap om i hvilken grad dette blir fulgt opp.

Kjønnsrollemønstre er kulturelt betinget og kan endres. Det etableres tidlig i barnets liv. Det synes å herske enighet om at i alderen 3 til 7 år er utviklingen av «jeggoppfatning» intensiv. I denne inngår bildet av seg selv som gutt og jente. Alle voksne – foreldre og barnehagepersonalet – forholder seg til dette, men kanskje på en lite bevisst og reflektert måte.

Det finnes forskning fra barnehagen som har sett på forskjeller mellom gutter og jenter. Nyere data<sup>8</sup> viser at jenter og gutter leker mer sammen nå enn på midten av 70-tallet, selv om den kjønnsstypiske leken fortsatt eksisterer. Barna har fått flere felles interesser, og individuelle egenskaper mer enn kjønn har betydning for hvem som utøver lederrollen. Fortsatt er guttene mer utagerende og jentene mer rolige. Barnehageforskning bekrefter at barnas kjønn er en premiss for danning av normer i barns lek og samhandling. Det er også dokumentert<sup>9</sup> at gutter jevnt over får mer oppmerksomhet fra de voksne enn jenter får. Jenter blir sterkere kontrollert når det gjelder tilpasset og konform adferd. Slike «skjulte» budskap vil kunne prege både jenter og gutters selvforståelse – både som enkeltindivider og som gruppe.

Denne kunnskapen bør ha konsekvenser for barnehagepedagogikken. Samtidig er det behov for å utvikle ny

7) Dronning Mauds Minde, Høgskole for førskolelærerutdanning – Åse Bratterud m.f., 2000

8) Aftenposten 12.8.2002, Ingeborg Lødrup Kvalheim

9) Andresen 1984

kunnskap. I barnehagene er det i liten grad stilt spørsmålet om det er mulig og ønskelig å påvirke kjønnsrollemønstre og eventuell diskriminerende praksis i forhold til gutter eller jenter, i lys av barnehagens samfunnsmandat og Rammeplanen. Vi vet at noen barnehager har gjort forsøk med likestillingspedagogikk og har samlet erfaringer med ulike metoder. Dette er imidlertid ikke systematisert. I skolen har man til sammenligning gjennom flere år arbeidet systematisk med jente- og guttepedagogikk, og drevet aksjonsforskning i den hensikt å påvirke etablerte kjønnsrollemønstre.

Rammeplanen for førskolelærerutdanningen stadfester likestilling som et tema. Men det foreligger lite kunnskap om hvordan det undervises om kjønnsforskjeller ved høgskolene, og hvilket verdisyn lærerne er bærere av når det gjelder likestilling og den tidlige sosialiseringen inn i kjønnsrollemønstre. Vi mangler også systematisk kunnskap om i hvilken grad barnehagen ser det som en oppgave å bidra til at barna lærer at de vil vokse opp i et samfunn med et langt mer likestilt kjønnsrollemønster enn tidligere. Det er gjort noen studier som tyder på at barnehagepersonalet reflekterer lite over egen pedagogisk praksis på dette området, med få unntak for spredte prosjekter i enkelte barnehager. Sammenfattet er situasjonen i dag at kjønnsdimensjonen i liten grad er tema i norsk barnehagesektor.

### ***Barnehagens betydning for arbeidsmarkedet***

Barnehagepolitikken har betydning for kvinners yrkesaktivitet og utviklingen på arbeidsmarkedet. Gjennom flere ti-år har barnehageutbyggingen ligget etter i forhold til foreldres behov for barnetilsyn. Kvinnene har kjempet for flere barnehager, og de har måttet finne alternative veier, som bruk av dagmamma, slektninger, ubekvem arbeidstid osv. I løpet av syttitallet økte kvinnenes yrkesaktivitet, og kvinner med barn tok også del i yrkeslivet. I begynnelsen var det først og fremst kvinner med skolebarn som jobbet. På 80-tallet kom mødre med førskolebarn sterkere inn i yrkeslivet. For kvinner med yngste barn under tre år økte yrkesdeltakelsen fra 47 pst. i 1980 til 69 pst. i 1990. For mødre hvis yngste barn var mellom 3 og 6 år økte yrkesdeltakelsen fra 57 pst. i 1980 til 74 pst. i 1990<sup>10</sup>. Småbarnsmødres yrkestilknytning ble forsterket på nittitallet. I dag er 78 prosent av mødre med barn i førskolealder yrkesaktive.

Det har også skjedd en dreining fra deltid til heltid blant mødrene. Deltidsarbeid utgjorde  $\frac{3}{4}$  av yrkesaktiviteten i 1986, men i 1995 var tyngdepunktet forskjøvet slik at det var flere heltids- enn deltidsarbeidende småbarnsmødre. Det er store forskjeller i yrkesaktivitet og arbeidstid mellom kvinner med høy og lav utdanning. Antall arbeids-

timer per uke er jevnt stigende med lengden på utdanningen.

Det er sammenheng mellom tilsynsordning og tilknytning til arbeidsmarkedet. Mødre med barn i heltidsplass i barnehage har den sterkeste yrkestilknytningen. Blant disse mødrene er rundt 90 prosent yrkesaktive. De har lengere arbeidstid enn gjennomsnittet av mødre, med en arbeidsuke på 35 timer i snitt.

Barnehageutbyggingen har ikke fulgt med den rivende utviklingen i kvinners yrkesaktivitet. 3,2 pst. av barn under skolealder hadde plass i barnehage i 1971. I 1979 var denne andelen fortsatt bare 18,2 pst. Det dominerende tilbudet var korttidstilbud til de eldste barna. I 1989 var barnehagedekningen for barn under 3 år 10 pst, og for barn over 3 år 55 pst. Bruk av dagmamma og praktikant økte på 80-tallet, og passerte en topp i 1989 da 20 pst. av førskolebarna ble passet av dagmamma. Fra slutten av 80-tallet gikk barnehageutbyggingen kraftig opp og viste en sterkere vekst enn veksten i kvinners yrkesaktivitet. Fra annen halvdel av 90-tallet har veksten i barnehageutbyggingen stagnert. Dekningsprosenten ved utgangen av 2001 er vel 63 pst. for aldersgruppen 1 til 5 år. Dekningen for barn 1–2 år er 38 pst. Utbyggingen de senere årene har fortrinnsvis vært plasser for barn over 3 år.

Det er fortsatt regionale forskjeller i kvinners yrkesaktivitet, selv om de er betydelig utjevnet. Yrkesdeltakelsen er høyest i byer og tettsteder med godt og variert arbeidsmarked. Det kan være god distriktspolitikk å kunne tilby arbeidsplasser som tiltrekker seg både kvinner og menn og barnehageplass tilpasset foreldrenes behov. Mange distriktkommuner har høy barnehagedekning. Det kan være et konkurransefortrinn. Det er stor utbredelse av deltidsplasser sammenliknet med sentrale strøk. I distriktkommunene har 60 til 70 pst. av barna deltidsplass, mot under 20 pst. i sentrale kommuner<sup>11</sup>.

Fortsatt er det en betydelig udekket etterspørsel etter barnehageplass. Evalueringene av kontantstøtten i 1998 og 1999 viser at barnehageplass er førstevalget for familiene når barnet skal ha tilsyn utenfor hjemmet. I 1999 foretrakk 53 pst. av foreldrene til ett- og toåringer og 80 pst. av foreldre til tre- til femåringer et tilsyn som inkluderte barnehage. 45 pst. av foreldre til ett- og toåringer som foretrekker barnehageplass, får ikke plass. Tilsvarende andel for foreldre til tre- og femåringene ligger på 16 pst.<sup>12</sup> Dette viser tydelig at mange foreldre fortsatt

10) Knudsen 2001

11) VISTA Utredning, 2000

12) Hellevik 2000

har problemer med å få til kombinasjonen yrkesaktivitet og barneomsorg. Det får i første rekke konsekvenser for mødrenes yrkesaktivitet, da det fortsatt er kvinnene som har hovedansvaret for å tilpasse yrkesdeltakelse til barneomsorg og familieliv.

## Mål og strategier – tiltak

### *Barnehageplass til alle som ønsker det – et virkemiddel til økt likestilling*

Barnehager er et viktig likestillingspolitisk virkemiddel. Foreldre ønsker ikke bare tilsyn for sine barn når de er på jobb, men vil ha et pedagogisk kvalitetstilbud, som barnehagen kan tilby. Barnehagesektoren må legge stor vekt på å kunne tilfredsstille foreldrenes behov, enkeltvis og som gruppe. Regjeringen ønsker å sikre alle småbarnsfamilier full valgfrihet når det gjelder omsorgsløsning for barna. Dette mål kan ikke nås før alle som ønsker barnehageplass får tilbud om det. Valgfriheten må også innebære at etterspørselen etter deltidsløsninger må bli bedre dekket. Siden det er mødre som i hovedsak regulerer sin arbeidstid i forhold til ansvar for barneomsorg, har muligheten til å velge omsorgsløsning også likestillingspolitiske konsekvenser. Mange mødre som i dag mottar kontantstøtte foretrekker barnehageplass framfor andre tilsynsordninger, men ikke alle ønsker heltidsplass. En fullt utbygd barnehagesektor må gi et mangfoldig tilbud som i størst mulig grad er tilpasset brukernes behov, og som åpner for fleksibilitet i forhold til å kombinere barnehageplass med andre omsorgsløsninger.

### *Handlingsplan for arbeidet med likestilling i barnehagen*

Regjeringen vil iverksette en handlingsplan for likestilling i barnehagen fra 2003 til 2006. Den har som formål å skape større bevissthet om betydningen av likestilling i sektoren. Tiltakene vil konsentrere seg om to temaer: videreføring av handlingsplan 1997–2000 for flere menn til barnehagen (MIB-arbeidet) og oppfølging av Rammeplanens bestemmelser om likestilling.

Departementets målsetting om 20 prosent menn i barnehagen i fullt utbygd sektor er et ambisiøst mål. Det er nødvendig å jobbe langsiktig. Vi har sett eksempler på at det nytter. Asker kommune har gjennom målrettet arbeid lykket med å øke andelen menn i sine barnehager. Målet for MIB er å rekruttere flere menn til arbeid i barnehagen og til førskolelærerutdanningen, og sikre at de fullfører utdanningen og blir i barnehagen. Det er bred oppslutning blant begge kjønn om at vi trenger flere menn i barnehagene. Departementet vil videreføre MIB-arbeidet, og vi mener at det bør legges vekt på å involvere både

kvinner og menn. Ikke alle fylkene har like aktivt arbeid i sine MIB-nettverk, og mye tyder på at nettverkene ikke har mulighet til å fylle alle sine funksjoner. Det er behov for en fastere organisering av arbeidet og tilføring av ressurser, slik at nettverkene kan fungere optimalt.

Menn er mindre tilfredse med førskolelærerutdanningen enn kvinner, og mange faller fra eller takker nei til studieplassen. Det er en utfordring for høyskolene. Mange høyskoler har MIB-nettverk og andre arbeider aktivt for å rekruttere menn. Høyskolene har et selvstendig ansvar for å integrere MIB i sitt rekrutteringsarbeid og legge til rette studiet for mannlige studenter. Barne- og familiedepartementet vil samarbeide med Utdannings- og forskningsdepartementet om tiltak som kan aktivisere høyskolenes arbeid.

Arbeidet med kunnskapsutvikling og spredning av kunnskap på feltet bør styrkes. Departementet vil arrangere årlig MIB-konferanser i handlingsplanperioden. Nettsiden skal videreføres og styrkes som tiltak for erfaringsspredning. Behovet for ytterligere forskning og støtte til utviklingsarbeid vil bli vurdert.

Lønnsnivået påvirker rekrutteringen og stabiliteten i barnehagesektoren. En undersøkelse<sup>13</sup> viser at førskolelærere er blant de kommunalt ansatte som er spesielt utsatt for gjennomtrekk. Sluttårsaken begrunnes oftest med lav lønn. Førskolelærere har ikke samme mulighet som lærere til å få lønnskompensasjon for videre- og etterutdanning. Det kan påvirke motivasjonen for kompetanseheving og videreutvikling. Utfordringen i forhold til å øke andelen mannlige ansatte må sees i sammenheng med lønnsnivået. Det er behov for en kartlegging av situasjonen. Departementet vil iverksette et forskningsprosjekt om lønnsnivå og lønnsutvikling for ansatte i barnehagesektoren sett i lys av rekruttering og stabilitet. Det utredes hvilken betydning lønn har for henholdsvis kvinner og menn mht. til å søke og forbli i barnehagen og for deres motivasjon til å søke videre- og etterutdanning.

Departementet har iverksatt et forsøksprosjekt med arbeidsvurdering for likelønn 2002–2005 hvor 15 private og offentlige virksomheter deltar. Formålet er å synliggjøre eventuell lønnsdiskriminering mellom kvinne- og mannsdominerte yrker innen samme virksomhet. Barnehagesektoren ved Oslo kommune er med som søksenhetsenhet.

<sup>13</sup>) Nordlandsforskning – Rapport nr. 11, 2000 – Rødvei: Kommunene og den kompetente arbeidskraften

Barne- og familiedepartementet vil, i samband med gjennomgangen av barnehageloven, gjennomgå Rammeplanens bestemmelser om at det pedagogiske innholdet i barnehagen skal bygge på likestilling. Ny rammeplan for førskolelærerutdanningen skal taes i bruk høsten 2003. Departementet vil i samarbeid med Utdannings- og forskningsdepartementet sørge for at rammeplanen ivaretar likestillingsaspektet.

Departementet vil gi støtte til forsknings- og utviklingsarbeid med likestillingsfremmende pedagogisk teori og praksis. Det må arbeides for at høgskolene utvikler dette feltet og integrerer det i undervisningstilbudet. Vekselvirkningen mellom utdanning og praksisfeltet er avgjørende for utvikling av kunnskap og yrkesutøvelse basert på likestilling.

Det er høsten 2002 iverksatt et forskningsprosjekt ved Høgskolen i Oslo som skal dokumentere hva som finnes av pedagogisk teori og metode som fremmer likestilling, kartlegge barnehagenes erfaring på området og likestillingsplass i lærerutdanningen. Prosjektet er et forprosjekt til utarbeiding av et opplegg for forsøksprosjekter med likestilling i barnehager. Målet med forsøksprosjektet vil være å samle erfaringer med metoder for likestillingsfremmende pedagogikk. Forsøksvirksomheten vil bli tilrettelagt i nært samarbeid med kommuner og barnehager med erfaring og interesse for området.

## Forbrukerundervisning

*Kap. 0865, post 21 Forbrukerpolitiske tiltak og internasjonalt samarbeid*  
*Forbrukerundervisningsprosjektet*

### Tilstandsvurdering – utfordringer

Undersøkelser om forbrukerkunnskap i den videregående skolen gjennomført av Statens institutt for forbruksforskning<sup>14</sup> viser at gutter scorer høyere på kunnskaper og ferdigheter i personlig økonomi, mens jenter scorer høyere på temaer knyttet til mat og matvareutgifter.

Tidsbruksundersøkelsen fra Statistisk sentralbyrå<sup>15</sup> viser at kvinner fremdeles bruker langt mer tid på husarbeid enn menn, selv om det har vært en tilnærming. Tilnærmingen skyldes først og fremst at kvinner har skåret kraftig ned på tid brukt til husarbeid, og i mindre grad at menn har økt sin innsats.

Årsaken til ulik kunnskap hos gutter og jenter på forbrukerområdet antas å være at elevene møter til undervisningen med bakgrunn i eksisterende kjønnsrollemønstre.

### Mål og strategier – tiltak

Målene i det nasjonale læreplanverket for grunnskolen og de forbrukerrelaterte emnene i den videregående skolen bygger på likestillingsprinsipper, jf. også et særskilt måldokumentet for forbrukerundervisning som er utformet i nordisk samarbeid.

Styrket forbrukerundervisning i skolen er et bidrag fra forbrukersektoren for å møte utfordringen med å likestille kjønnene når det gjelder kunnskaper og holdninger som husholdsmedlemmer og forbrukere.

Forbrukerundervisning kan være et virkemiddel til å minske skjevheter mellom menn og kvinner på viktige forbruksområder som mat og personlig økonomi, og helst også bidra til å øke forståelsen av betydningen av arbeidet som utføres innen husholdet. Forbrukerundervisning forutsetter at det tas hensyn til et startpunkt der gutter og jenter har forskjellige roller og funksjoner i husholdenes arbeidsfordeling og forbruk. Det tas sikte på å etablere verdier, normer og kompetanse som bidrar til større likestilling i forbrukersammenheng.

Arbeidet med å styrke forbrukerundervisningen, som BFD driver sammen med Forbrukerrådet og i samråd med UFD og Læringssenteret, retter seg til alle elever i grunnskolen, til elever i faget Økonomi- og informasjonsbehandling første år i den videregående skolen, samt til lærestudenter ved elleve av landets høyskoler og universiteter.

En utfordring vil være å forme undervisningen slik at for eksempel temaet kosthold blir mer direkte relevant for begge kjønn, og å knytte an til aspekter på samfunnsnivå, som helse og bærekraftig forbruk. Området personlig økonomi legges opp slik at transaksjoner knyttet til det daglige forbruksmønsteret står sentralt, og med vekt på at det bringes realisme inn i håndteringen av husholdenes kort- og langsiktige kredittbruk. Anskaffelser av større omfang, som bil og bolig, og mulige gjeldsproblemer, behandles særskilt.

I 2003 vil det, i samarbeid med Forbrukerrådet bli arbeidet spesielt med å integrere vinklingene i UFDs veiledning i arbeidet med likestilling i skoleverket («*Kjekk og pen*») med de relevante temaene i veiledningen «Forbrukerlære i grunnskolen».

<sup>14</sup>) SIFO Rapport nr. 3–1995 Elling Borgeraas – En studie blant elever i fem videregående skoler og Rapport nr. 8–1997 Anita Borch – Forbrukerkunnskap i videregående skole

<sup>15</sup>) SSB – Tidsbruksundersøkelsen 2000/2001 Norges Offisielle Statistikk (NOS C 720)

## Ungdomstiltak

### Ungdomssatsing i distriktene

*Kap. 857 Barne- og ungdomstiltak  
post 72 Styrking av oppvekstmiljøet, budsjett 2003  
kr. 5 165 000  
Bevilgning til ungdom i distriktene i 2002: kr 2,6 mill*

### Tilstandsvurdering – utfordringer

Hvorfor likestillingsperspektivet er viktig i forhold til ungdomssatsing i distriktene:

- Sett på bakgrunn av befolkningsutviklingen i landet er ungdoms bostedspreferanser et viktig fokusområde i distriktpolitikken framover
- Jenter og gutter har delvis ulike flyttemønstre og svært ulik motivasjon for valg av bosted
- Flyttemønsteret er komplisert og langt fra så enkelt som at jenter flytter fra og gutter blir i småsamfunn, men bostedsvalg er klart relatert til kjønn

Barne- og familiedepartementet har siden 1999 fordelt midler til ungdomssatsing i distriktene. I 2002 var bevilgningen på 2,6 millioner. Midlene går til lokale satsinger på kultur- og fritidsområdet og utlyses i kommuner med størst prosentvis nedgang i folketallet. Målet med tilskuddsordningen er å stimulere kommunen til å legge opp til lokale satsinger som kan styrke ungdoms trivsel og innflytelse i hjemkommunen og tro på en framtid lokalt.

Hvordan satsingen konkret legges opp lokalt er det opp til hver enkelt kommune å avgjøre. Midlene brukes til ungdomsfestivaler, oppgradering av ungdomslokaler, aktivitetskurs og en rekke ulike typer lokale aktiviteter. Departementet legger vekt på at kommunene har et gjennomtenkt og helhetlig arbeid for å styrke ungdomsmiljøet gjennom et samspill mellom ungdom og kommunale myndigheter. En viktig forutsetning for å få innvilget tilskudd er at kommunene har en aktiv dialog med ungdom rundt planlegging og gjennomføring av de prosjektene og aktivitetene som mottar støtte.

Selv i små lokalsamfunn er ikke ungdomsgruppa enhetlig. Den består av både jenter og gutter. Jenter og gutter har ulike fritidsinteresser og ulike måter å gi uttrykk for sine synspunkter. I en tilskuddsordning der ungdomsdeltakelse er et sentralt tildelingskriterium, er det viktig at kommunen tar hensyn til både gutter og jenters ulike synspunkter og interesser i utformingen av de lokale satsingene.

### Mål og strategier – tiltak

Da midlene til ungdomssatsing i distriktene ble utlyst i 2002, la Barne- og familiedepartementet inn en ny forutsetning om at i prioriteringen mellom aktiviteter og prosjekter lokalt skal det tas hensyn til både gutters og jenters interesser. I vurderingen av søknadene ble det lagt vekt på om kommunene hadde tatt slike hensyn. Kommunene som mottok tilskudd i 2002 må beskrive hvordan jenter og gutters ulike interesser er ivaretatt i rapporteringen fra bruken av midlene. Resultatet av rapporteringen vil bli benyttet i videreutviklingen av kjønns- og likestillingsperspektivet i forhold til ordningen.

### Ungdomstiltak i større bysamfunn

*Kap. 857 Barne- og ungdomstiltak post 73  
Budsjettet for 2003 kr. 19 734 000  
Det ble i 2002 gitt støtte til nær 70 tiltak og prosjekter*

Om lag 80 prosent av bevilgningen blir forholdsmessig fordelt mellom bykommunene. Resten av bevilgningen forvaltes av departementet og benyttes til tilskudd til strakstiltak for å løse oppgaver og problemer av mer akutt karakter i ungdomsmiljø og til utviklingsarbeid rettet mot byene som storbyksamfunn.

### Tilstandsvurdering – utfordringer

#### *Hvorfor er likestillingsperspektivet viktig i forhold til ungdomstiltak i større bysamfunn?*

Levekårsundersøkelser viser at de interne sosiale og økonomiske forskjellene er vesentlig større innenfor de større byene enn innenfor andre kommuner. I flere av storbyene utgjør barn og unge med etnisk minoritetsbakgrunn en langt større andel av befolkningen enn ellers i landet, og disse lever ofte under dårligere levekår enn resten av befolkningen. Barne- og familiedepartementet har derfor gjennom flere år støttet tiltak og prosjekter gjennom tilskuddsordningen *Ungdomstiltak i større bysamfunn*.

For å bidra til utjevning av levekårsforskjeller er det blant annet viktig å sette fokus på likestilling mellom kjønnene. Jenter og gutter har i dag like rettigheter og muligheter på de fleste områder, men det er klare skiller mellom hvilken type aktiviteter de deltar i og hvordan de bruker fritiden sin. Målet er ikke å utviske forskjellene, men at jenters og gutters ulike prioriteringer og interesser skal ivaretas i like stor grad.

Jenter med etnisk minoritetsbakgrunn er en gruppe som i mindre grad benytter seg av eksisterende kultur- og fritidstilbud. Også når det gjelder problematferd i ung-

domsmiljø, knyttet til vold, kriminalitet og rus, vet vi at det er kjønnsforskjeller. Både jenter og gutter må gjøres i stand til å mestre sine liv på en best mulig måte, og virkemidlene må innrettes slik at de bidrar til utjevning av levekårsforskjeller, likeverd og like muligheter for begge kjønn. Det er derfor behov for tiltak og prosjekter som retter seg særlig mot jenter eller gutter.

Tilskuddsordningen retter seg mot bykommunene Oslo, Bergen, Trondheim, Stavanger, Kristiansand, Tromsø, Drammen, Fredrikstad, Skien og Sandnes. Formålet med ordningen er å bidra til å bedre oppvekst- og levekår for ungdom i alderen 12 til 25 år. Det gis støtte til arbeid og innsats som retter seg mot ungdom med spesielle behov og utsatte ungdomsgrupper og ungdomsmiljø. Det skal legges vekt på tiltak og prosjekter som fremmer likeverd og like muligheter for jenter og gutter, og deltakelse fra ungdomsgrupper som i liten grad benytter seg av eksisterende kultur- og fritidstilbud. Det gis for eksempel støtte til investeringer i møteplasser og lokaler for ungdom, til ferie- og fritidsaktiviteter, til opplæring og kvalifisering av ungdom og til alternative mestringsarenaer hvor både jenter og gutter er målgruppe.

Gjennom tilskuddsordningen er det gitt støtte til egne aktiviteter tilrettelagt for deltakelse av jenter; både jentegrupper, nettverksgrupper, ulike fritidsaktiviteter og arrangementer hvor målet har vært deltakelse, integrering, ressursmobilisering, likeverd og like muligheter.

Det er også gitt støtte til tiltak og prosjekter rettet bare mot gutter; blant annet nettverksgrupper og alternative mestringsarenaer, hvor målet har vært ressursmobilisering og brudd med negative miljøer.

### Mål og strategier – tiltak

Departementet vil fortsatt støtte opp om arbeid som tar sikte på likestilling, likeverd og like muligheter for jenter og gutter i tråd med målsettingen for tilskuddsordningen *Ungdomstiltak i større bysamfunn*.

Vi vet lite om bykommunene prioriterer aktiviteter for jenter og gutter likt i forhold til tilskuddsordningen. Dette er imidlertid et tema som vi er opptatt av og som vi vil følge opp gjennom kontakt og dialog med bykommunene. Enkelte tiltak og prosjekter vil bli plukket ut og stimulert til økt innsats for likestilling mellom jenter og gutter i 2003. Videre er det utarbeidet et eget rapport-skjema for tiltak og prosjekter som skal bidra til at vi får mer informasjon om målgruppen og hvordan jenter og gutter omfattes av ordningen. En gjennomgang av rapportskjemaene for 2003 vil blant annet danne grunnlag for videre innsats på området.





## Forsvarsdepartementet

### **Økt rekruttering av kvinner til Forsvaret**

#### **Tilstandsvurdering – utfordringer**

Forsvarsdepartementet ønsker å få kunnskap om hvorvidt utviklingen i Forsvaret generelt og endring av opptakskrav til militær utdanning på befals- og krigsskolenivå fører til økt kvinneandel i Forsvaret.

Befals- og krigsskoleutdanning er grunnlaget for en karriere i Forsvaret, og er også en vel ansett og karrierefremmende utdanning i det sivile yrkeslivet. Befalsutdanning kan være et viktig bidrag til at yrkeskarrieren får et ønsket forløp.

#### **Mål og strategier – tiltak**

Det er et høyt prioritert mål å ha et Forsvar som gjenspeiler mangfoldet i samfunnet, og økt kvinneandel er et viktig bidrag til dette. Forsvaret har som mål å øke andelen kvinner. For å få rekruttert flere kvinner til Forsvaret må Forsvaret fremstå som en arbeidsplass der det er kvinner i alle deler av organisasjonen.

Fra og med inneværende år har Forsvaret innført nye regler for opptak ved sine befals- og krigsskoler. Kvinner som fyller minstekravene til opptak til grunnleggende befalsutdanning og krigsskoleutdanning vil bli kalt inn til opptak ved skolene. I tillegg skal de kvinnelige aspirantene som blir kalt inn, gis nødvendig prioritet dersom de er kvalifisert til å gjennomføre utdannelsen.

Det skal også innføres tiltak rettet mot å øke andelen kvinner ved Forsvaret stabsskoleutdanning.

Det er nylig innført utvidede muligheter til å kombinere sivil og militær utdanning. Fra og med inneværende år vil en militær krigsskoleutdanning gi full vekttalsgodkjenning på høyskole/universitetsnivå. I tillegg gir også enkelte sivile høyskoler vekttalsgodkjenning av befalsutdanning.

Til nå har det vært vanlig at Forsvaret har vært eneste arbeidsgiver for dem som går inn i Forsvaret. I framtida vil de fleste forsvarsansatte ha Forsvaret som arbeidsgiver i deler av sin yrkeskarriere. Muligheten for å kombinere sivil og militær yrkeskarriere, kan bidra til å gjøre Forsvaret mer attraktivt for kvinner og bedre tilpasset kvinners livsløp.



## Justisdepartementet

### **Rekruttering av kvinner til lederstillinger i justissektoren**

#### **POLITI- OG LENSMANNSETATEN**

##### **Tilstandsvurdering – utfordringer**

Andelen kvinnelige ledere med personalansvar reflekterer ikke andelen kvinner i etaten. Pr. 01.10.2001, var det bare 10,2 pst. kvinnelige leder i etaten.

Opptak av kvinner til Politihøgskolen har siden 1990 variert fra 22,5 pst. i 1991 til 34,6 pst. i 1999. Generelt synes man å se en viss økning. I 2001 ble det tatt opp 32,6 pst. på Politihøgskolen.

Lønnplassering i politiet er etter stilling. Det gis lik lønn i samme stillingskode for kvinner og menn.

Pr 01.10.2001 var kvinneandelen i politi- og lensmannsetaten 33,2 pst..

- Andelen polititjenestekvinner: 16,6 pst.
- Andelen kvinnelige påtalejurister: 42 pst.
- Andelen sivilt tilsatte kvinner: 78 pst.

##### **Mål og strategier – tiltak**

- Lederutviklingsprogram for kvinner. Politidirektoratet har tatt på alvor at kvinner ofte finner det er vanskelig å kombinere lederutdanningskurs ved Politihøgskolen med omsorgsoppgaver i hjemmet. Derfor har Politidirektoratet, i samarbeid med Høgskolen i Akershus, utarbeidet et nettbasert lederutviklingsprogram for kvinner i politi- og lensmannsetaten. Dette er et pilotprosjekt med oppstart høsten 2002. Programmet legger opp til bruk av mentor for den enkelte deltaker. I denne omgang vil programmet bli gjennomført med opp til 20 personer. Godkjent gjennomføring gir 5 vekttall. Seks politidistrikt er invitert til å delta i pilotprosjektet. Pilotprosjektet vil bli evaluert, og på bakgrunn av evalueringen vil Politidirektoratet vurdere videreføring og utvidelse av programmet.
- Høsten 2001 ble det opprettet et eget nettverk for kvinnelige ledere i regi av Politidirektoratet. Målgruppen er primært kvinner som inngår i politimesterens ledergruppe. Initiativet til dette nettverket kommer fra kvinnene selv. Kvinnelige ledere sitter ofte alene blant sine mannlige kollegaer, og har derfor hatt behov for å dele tanker og erfaringer med kvinnelige tilsatte i samme situasjon. Vårens seminar hadde som tema kvinnelige ledere, strategier og omstilling.

- I politi- og lensmannsetaten skal det praktiseres positiv særbehandling av kvinner. Kvoteringsreglene skal brukes, man skal tilstrebe økt kvinneandel i råd, utvalg med mer.
- Det skal oppnevnes en likestillingskontakt i hvert politidistrikt. Det er politimesteren som er ansvarlig for å oppnevne likestillingskontakten.
- Politihøgskolen rekrutterer kvinner og menn på like vilkår, men de fysiske opptakskravene er tilpasset kvinner.

## RETTSVESENET

### Tilstandsvurdering – utfordringer

Det er ønskelig å videreføre arbeidet med å få en ballansert kjønnsfordeling på alle nivåer i domstolene. Dette innebærer bl.a. rekruttering av flere kvinnelige dommere. Særlig er kvinneandelen blant domstolledere for lav.

Dommerfullmektigene sitter i stillingene kun kort tid, og det vil derfor være variasjon i kjønnsfordelingen over korte perioder. Fordelingen mellom kvinner og menn i løpet av de siste årene har vært relativt jevn.

Når det gjelder administrasjonssjefene/kontorsjefene er fordelingen tilfredsstillende, men for de øvrige saksbehandlere er kvinner i stor grad overrepresentert. En viktig målsetting er å øke andelen mannlige saksbehandlere i de laveste stillingskodene, og øke andelen kvinner blant saksbehandlere med lederansvar. Dette må skje i forbindelse med rekruttering av nye medarbeidere.

Fra og med 01.11.2002 opprettes Domstoladministrasjonen i Trondheim. Domstoladministrasjonen skal ha ansvaret for den sentrale administrasjonen av de alminnelige domstoler i Norge, med unntak av forliksrådene. Justisdepartementet vil ikke lenger ha alminnelig instruksjonsmyndighet over domstolene i administrative spørsmål.

### Mål og strategier – tiltak

Justisdepartementet har i 2002 inngått en særavtale med virkemidler om likestilling for saksbehandlere og dommerfullmektiger. Dommerne er tatt ut av virkeområdet for Hovedavtalen og Hovedtariffavtalen, og særavtalen gjelder ikke for dem. Domstoladministrasjonen må vurdere hvorvidt det skal inngås en særavtale om likestilling for dommere. Det er nødvendig med et langsiktig perspektiv for arbeidet med likestilling i domstolene fordi staben ved de fleste domstoler er svært stabil. Det vil derfor ta tid før det vil oppnås synbare endringer.

## KRIMINALOMSORGEN

### Tilstandsvurdering – utfordringer

De overordnede målene for likestillingsarbeidet i kriminalomsorgen er å øke antall kvinnelige ledere og drive holdningsendrende arbeid. Det sentrale likestillingsutvalget for kriminalomsorgen har de siste tre årene drevet et aktivt påvirkningsarbeid overfor ledere og tilsatte i fengsler. Utvalget har bl.a. kartlagt oppgavefordeling, kriterier for jobbtildeling/kompetansegivende arbeid, fungering i lederstillinger, motivasjonsarbeid og tilbakemeldinger, deltakelse i utvalg, styrever, råd osv. i forhold til kvinner og menn. I 2001 var 22 pst. av antall søkere til lederstillinger i kriminalomsorgen kvinner. Kvinnene utgjorde 31,6 pst. av totalt antall som ble tilsatt. Tilsvarende har man også sett tidligere år. Antall kvinnelige ledere i fengslene har økt med ett prosentpoeng hvert av de tre siste årene, fra 17 pst. i 1999 til 19 pst. i 2001. Blant ledere av friomsorgskontor og hybelhus, er antall kvinner vesentlig høyere med ca. 40 pst..

### Mål og strategier – tiltak

Arbeidet med å øke antall kvinnelige søkere til lederstillinger skal opprettholdes. En viktig forutsetning for dette er at det også i fremtiden tas opp tilnærmet like mange kvinner som menn på Fengselsskolen. Det målrettede arbeidet som drives ved det enkelte fengsel og friomsorgskontor må likeledes opprettholdes og utvides. Det sentrale likestillingsutvalget vil fortsatt sette fokus på de overordnede målsettingene og veilede ytre etat i hvordan likestillingsfremmende tiltak kan omsettes i praksis.



## Kommunal- og regionaldepartementet

### **Det flerkulturelle samfunn**

*Programkategori 13.20 Innvandring,  
Kap 521, post 71 Kunnskapsutvikling*

#### **Innledning**

I KRD har vi i flere år søkt å synliggjøre kjønnsperspektivet i budsjettproposisjonen. Som et ledd i den alminnelige koordineringen av budsjettarbeidet blir alle avdelinger bedt om å vurdere kjønnsdimensjonen i budsjettarbeidet. Dette er videreført i det pågående budsjettarbeidet, men vi vil i tillegg fokusere spesielt på innvandringsfeltet, herunder temaene tvangsekteskap, kjønnslemlestelse, handel med kvinner og kjønnsbasert forfølgelse. Det er bare innenfor det siste feltet at KRD har et hovedansvar.

Med referanse til kriteriene BFD har satt opp og retningslinjene som også er lagt, har vi valgt å analysere kapittel 521, post 71 Kunnskapsutvikling under programkategori 13.20 Innvandring.

#### **Utfordringer i det flerkulturelle samfunn**

Ett av KRDs primære ansvarsområder på innvandringsfeltet er å bidra til likestilling mellom alle borgere i samfunnet, uavhengig av deres opprinnelse. Det skal legges til rette for åpenhet og dialog, samhandling og nyskaping. I et flerkulturelt samfunn er mangfold en ressurs, noe som innebærer en erkjennelse av at det er mange

ulike måter man kan velge å leve sine liv på. Likestilling mellom kjønnene er en viktig verdi i det norske samfunn. Dette er ikke like åpenbart for alle som bor i Norge, selv om det er uttrykt som en klar overordnet politisk målsetting. Det kan til tider by på store utfordringer å balansere hva majoritetssamfunnet anser som selvsagte rettigheter og plikter mot hvordan enkelte minoritetsmiljøer kan mene at kvinner og menns roller skal fylles sett i lys av gruppens kulturelle, tradisjonelle eller religiøse normer.

Mange innvandrere kommer fra samfunn beskrevet som kollektivistiske. Her er det gruppen som er den sentrale enhet og individet må innordne seg denne og ivareta kollektivets interesser. Den enkeltes status og identitet er her knyttet til gruppen, og individets bevegelsesfrihet og individuelle valg kan således bli sterkt begrenset. Norge betegnes derimot som et individorientert samfunn som karakteriseres ved at den enkeltes valg vektlegges og fremmes, likeså individuelle beslutninger og påfølgende ansvar for egne handlinger.

I politiske dokumenter beskrives kravet om gjensidig respekt og åpenhet som grunnleggende i et mangfoldig samfunn. Dette fordi forskjeller i verdier, tradisjoner eller levemåte mellom majoritet og minoritet kan skape konflikter. Slike konflikter vil være preget blant annet av maktforskjellene i samfunnet. Relasjonen minoritetsgruppene i mellom er imidlertid også viktig, og ikke minst relasjonene og maktforholdene innad i en gruppe.



Om et samfunn baserer sin politikk på individets rettigheter og plikter får dette betydning for hvordan likestillingsarbeidet drives. Når man opererer på gruppenivå, kan konsekvensene av den samme politikken bli helt andre og utilsiktet negative. Det vil alltid eksistere et latent konfliktpotensial i et flerkulturelt samfunn, på flere nivåer. De interne problemene som finnes i de forskjellige gruppene er vel så vanskelige å håndtere som forholdet mellom majoritet og minoritet, og det må hele tiden vurderes hvor langt myndighetene skal tre inn i folks private sfære. Innenfor rammen av norsk lov og grunnleggende menneskerettigheter skal det være rom for mange alternative måter å organisere seg på.

Det finnes variasjon i bakgrunn, levekår og oppfatninger om livet, normer og verdier i innvandrerbefolkningen. Likestilling, deltagelse og like rettigheter er stikkord for myndighetenes arbeid. Det kan synes å være en tendens til å behandle minoritetsgruppene som homogene, med en fast og statisk kultur uten interne skiller etter kjønn, kaste eller klasse. Slike forskjeller er i mange grupper helt avgjørende, og det er kjent at det å leve i eksil øker tendensen til å konservere det man oppfatter som hjemlandets kultur. Samtidig er det viktig å ha med seg kulturens iboende dynamikk hvor endringer og justeringer vil foregå løpende og i relasjon til omgivelsene.

Hvem som definerer gruppens kultur er i denne sammenheng viktig og denne er nært knyttet til relativ makt. Spørsmålet om hvordan makten er distribuert blir

derfor sentralt i forståelsen av hvem som legger rammen for gruppens normer og regler. De talsmenn som utad fremmer gruppens interesser er ikke nødvendigvis valgt etter demokratiske prinsipper. Det er derfor nødvendig å tenke over hvis interesser personen ivaretar. Her er kjønnsdimensjonen helt sentral. Lederfigurene kan være konservative menn med en begrenset interesse for hvilke rettigheter kvinner har i det norske samfunn. Mange av dem kan ha en religiøs bakgrunn med bestemte oppfatninger om kvinners og menns respektive roller knyttet til henholdsvis den private og den offentlige sfære. Streng segregasjon mellom kjønnene kan for dem være et ideal. Denne type leder vil se kvinnen som kulturbæreren og hun vil derfor måtte opptre i henhold til religiøse og tradisjonelle verdier. For en del vil dette innebære store restriksjoner på hennes bevegelsesfrihet og mulighet for deltagelse i samfunnet. Hun vil kunne bli fratatt elementære rettigheter som muligheten til å lære norsk, til å ha et yrke, til å omgås de personer hun selv ønsker eller til selv å velge ektefelle eller til å bestemme over egen kropp. Sanksjoner vil kunne bli iverksatt om hun som individ (og kvinne) ikke innordner seg.

For at kultur skal ha mening forutsetter det at den deles av flere. Begreper, symboler og tankemønstre preger fortolkninger av hva vi gjør som er virkelig og riktig. Kultur handler om ideer, verdier, moral, filosofi, kosmologi, religion, estetikk og ekspressivitet. Spørsmålet er om kultur er kollektive representasjoner, for ofte stop-

per vi opp ved fortolkningen og blir opptatt av mening, uten å problematisere for hvem. En kultur må ses i sin kontekst og den kan forstås ulikt avhengig av ståsted. Det er derfor avgjørende å se på hvem som definerer kulturell mening for å forstå hvordan kulturer kan virke undertrykkende for enkelte medlemmer i et gitt samfunn.

Implisitt i tanken om at folk med ulik bakgrunn skal ha samme rettigheter og bli møtt med samme respekt ligger det en avvisning av intoleranse og diskriminering. Det gode flerkulturelle samfunn skal fremheve mangfoldet på en positiv måte. Det er derfor viktig å ha med seg at man operer med ulike størrelser og at individets rett til å foreta egne valg ikke er like selvfølgelig i alle miljøer. Hos noen grupper er tanken om at kvinnen er mannen likeverdig svært fremmed og vi kan finne praksiser som er uforenlige med norske likestillingsidealer. Dette er en stor utfordring i likestillingsarbeidet både mht. majoritet og minoritet og likestilling mellom kjønnene, og vi må ta standpunkt til hvilke prinsipper som skal være overordnede i politikkkutformingene på dette området.

KRD har lagt til grunn at alle i det minste skal ha muligheten til å foreta kvalifiserte valg, dvs. at de skal vite hva de eventuelt velger bort. For at dette skal være en reell mulighet så forutsetter det at alle får grunnleggende kunnskaper om norsk språk og samfunnsliv. Det kan diskuteres i hvilken grad dette er tilstrekkelig for at en person skal kunne foreta individuelle valg som eventuelt bryter med gruppens normer. Det er derfor avgjørende at samfunnet evner å legge forholdene til rette og eventuelt kan gi de som har behov for det den nødvendige beskyttelse. Kultur, religion og tradisjon kan i en viss utstrekning gi et bakteppe for enkeltes beveggrunner, men om dette kan forklare, så kan det aldri forsvare overgrep. Å innordne seg norske lover er en udiskutabel side ved det å bo i Norge.

### *Kapittel 521, post 71 Kunnskapsutvikling (FoU)*

#### **Tilstandsvurdering – utfordringer**

##### ***Vurdering av utfordringen***

Både departementet og UDI forvalter midler fra denne budsjettposten som benyttes til forskjellig virksomhet innen forskning, utredning, utvikling og forsøk.

Formålet med bevilgningen er:

- Sikre et godt kunnskapsgrunnlag for statens innvandrings-, flyktning- og integreringspolitikk
- Bidra til en nasjonal kunnskapsutvikling om internasjonal migrasjon og etniske relasjoner, og til gode måter å utvikle et flerkulturelt samfunn på

- Bidra til informasjon og spredning av forskningsresultater

Det stilles eksplisitte krav til at prosjekter som tildeles midler skal ivareta et kvinne- og kjønnsperspektiv, men det primære i arbeidet er å bidra til likestilling mellom majoritet og minoritet. Det er med andre ord flere nivåer i likestillingsarbeidet som må ivaretas.

De siste årene har store deler av denne budsjettposten blitt brukt til prosjekter som eksplisitt angår kvinner. Temaer som kjønnslemlestelse, handel med kvinner, tvangsekteskap og kjønnsbasert forfølgelse er alle områder som meget sterkt berører kvinner/jenter. De fleste problemfeltene berører også menn/gutter i større og mindre grad. Dette er viktig og er en påminnelse om at et kjønnsperspektiv ikke er ensbetydende med et kvinneperspektiv. Det er nødvendig å undersøke hva problemområdene er for henholdsvis kvinner og menn, jenter og gutter.

#### **Mål og strategier – tiltak**

##### ***Vurdering av målet***

Tiltakets målsetting kan i prinsippet ikke ha ulik betydning for kvinner eller menn. Det er likevel viktig å holde et høyt bevissthetsnivå når det gjelder hvordan de enkelte prosjektene og bevilgningen som helhet ivaretar kjønnsdimensjonen.

##### ***Vurdering av regelverket***

Kriteriene er klare på at kvinne- og kjønnsdimensjonen skal ivaretas. De siste årene kan KRD dokumentere at dette har vært prioriterte hensyn ved tildeling av midler. Særlig verd å nevne er et større utviklingsarbeid i Statistisk sentralbyrå hvor det å få frem kjønnsesifikk statistikk har vært et mål i seg selv. Midler fra denne budsjettposten benyttes også til finansiering av et program i Norges forskningsråd – IMER (internasjonal migrasjon og etniske relasjoner). At kjønnsdimensjonen er ivare tatt er et kriterium for tildeling av midler, i tillegg til at forskning som tar opp problematikk som berører minoritetskvinner er en egen satsing.

##### ***Konsekvensene av tiltaket***

Budsjettposten kan vurderes på ulike måter. Vi har valgt å legge vekt på målsettingen for forvaltningen av midlene, at det forskes på problemstillinger som er relevante for både kvinner og menn. Når vi spør om den som tildeles midler er kvinne eller mann, bringer det inn enda en dimensjon. Det vil kunne ha betydning for resultatene og presentasjonen av kjønnsdimensjonen om forskeren som skal utføre oppdraget det er bevilget mid-

ler til, er kvinne eller mann. Dette er et aspekt som så langt ikke har vært vektlagt, men vi kan generelt si at det trolig er en overvekt av kvinner blant forskerne som arbeider med problematikk knyttet til innvandrerbefolkningen.

Når det gjelder spørsmålet om hvem som forvalter tiltaket så er det en overvekt av kvinner også her. Det kan synes som om bevisstheten om å inkludere kjønnsperspektivet i arbeidet varierer med kjønn. I så måte er det å håpe at dette perspektivet i høy grad er ivaretatt på innvandrerfeltet. Det som derimot kanskje trenger en viss oppmerksomhet er hvorvidt kjønnnet er nøytralt. Dette er en dimensjon vi også bør inkludere – det er i stor grad kvinner av norsk opprinnelse som igangsetter tiltak/prosjekter/forskning for kvinner med minoritetsbakgrunn. På denne måten kan man bidra til på flere måter å etablere maktrelasjoner som har en litt annen karakter enn de tradisjonelle som følger en kjønnnet akse. Dette er et aspekt som BFD oppfordres til i større grad å inkludere i sitt likestillingsarbeid.

#### ***Tiltak for å utjevne uønsket ulikhet***

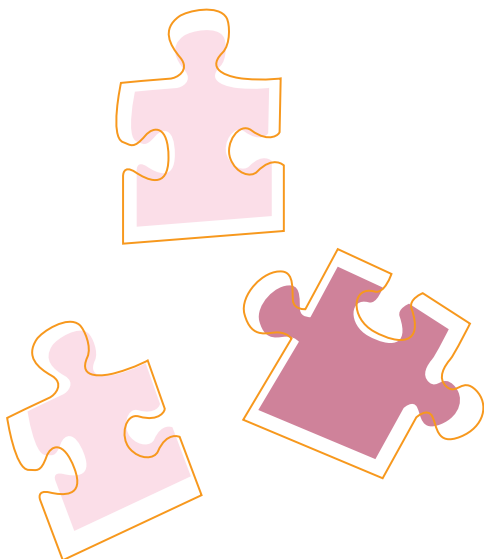
Vi har vurdert hvorvidt eventuelle ulikheter, altså underrepresentasjonen av innvandrere generelt og innvandrerkvinner spesielt i disse forskermiljøene kan utjevnes i andre tiltak. I denne sammenheng vil kapittel 521 post 73 Tilskudd til innvandrerorganisasjoner og annen frivillig virksomhet kunne være aktuell å se på. Flere av organisasjonene som mottar driftsstøtte over denne posten vil i sitt virke korrigere for noen av svakhetene som eventuelt kan ligge i fordelingen av midler over 71-posten, jfr. punktet over. Noen av organisasjonene som dri-

ves av, med og for personer med innvandrerbakgrunn får også sporadisk prosjektstøtte til tiltak, blant annet til de tematiske områdene som er omtalt tidligere. For øvrig har noen av dem en tydelig og uttalt kvinneprofil i sitt arbeid. Det kan imidlertid være behov for en større oppmerksomhet i utformingen av tildelingskriteriene, slik at (kjønns-) likestillingsarbeidet får en mer sentral plass ved tildeling av midler til organisasjonene.

De virkemidler som kan utjevne ulikheter vil variere etter hvilke ulikheter man velger å vektlegge. Ett virkemiddel kan være å arbeide systematisk for å øke bevissthetsnivået hos rekrutteringsansvarlige ved nye tilsetninger. For eksempel ved å tilstrebe mangfold i arbeidsstokken i forvaltningen, noe som innebærer både å ivareta kjønnsbalansen og øke ansettelse av personer med innvandrerbakgrunn. Hvis disse to aspektene er tilstrekkelig ivaretatt, vil man i FoU-arbeidet få en større bredde mht. bakgrunn. Parallelt gjelder dette i forskerrekutteringen, men departementet besitter ikke virkemidler som kan avhjelpe den situasjonen.

#### ***Kjønntest etter 3-R-metoden***

En kartlegging av representasjon, ressursfordeling og realitet samt en analyse av årsaker vil være prosesser som må planlegges fremover. Som det har fremkommet i ovennevnte tekst er det flere dimensjoner som etter vårt syn bør ivaretas.





## Nærings- og handelsdepartementet

### **Mer mangfold i næringslivet gir økt verdiskaping**

#### **Tilstandsvurdering- utfordringer**

Et av hoved-målene i regjeringens arbeid er å legge forholdene til rette for økt verdiskaping i næringslivet, bl.a. gjennom økt mangfold. I utviklingen av norsk næringslivs konkurransevne er det en rekke forhold som i utgangspunktet ligger på siden av den politiske arena. Bedriftenes egen evne til å tiltrekke, utvikle og beholde gode ledere er av mange trukket fram som en av flere viktige faktorer. Evne til omstilling og til å takle nye utfordringer er en annen. Med det norske utgangspunkt, der velstanden er tett knyttet til økonomisk samkvem med andre land, blir også evnen til å forstå internasjonale forhold og andre lands kulturer avgjørende. Nærings- og handelsdepartementet vurderer det slik at norsk næringsliv i dag går glipp av store verdier ved ikke bedre å utnytte den ressurs som ligger i kvinnelige ledere og styrerepresentanter. Samlet er Norge et av de landene i Europa med høyest yrkesdeltakelse blant kvinner. Samtidig er mer enn halvparten av de som tar høyere utdanning i Norge i dag kvinner. Mot denne bakgrunn er kvinneandelen i lederposisjoner innen norsk næringsliv fortsatt lav. Det er et mål å snu denne utviklingen.

I mars 2002 presenterte regjeringen et mål om at det skal være minst 40 pst. av begge kjønn i styrene for alle allmenaksjeselskaper, statsforetak, statlige særlovselskaper og statlige aksjeselskap. Dersom ikke dette målet er nådd for allmennaksjeselskapene innen 2005, er regjeringen innstilt på å lovregulere dette. Nærings- og handelsministeren har invitert lederne av de største nærings- og arbeidslivsorganisasjonene til å samarbeide om å øke kvinneandelen fram mot 2005. Samarbeidet er i gang og det tas sikte på kvartalsvise møter framover for å sikre framdrift i arbeidet.

*Kap. 2420, post 55, Landsdekkende innovasjonsordning, fond.*

#### **Kvinnesatsingsprosjekter i Statens nærings- og distriktsutviklingsfond**

##### **Mål og strategier – tiltak**

Statens nærings- og distriktsutviklingsfond har i flere år hatt en bevisst satsing på kvinneverdte prosjekter.

Som aktuelt *enkeltprosjekt* gis en gjennomgang av programmet *Landsdekkende innovasjonsordning*, som for 2001 hadde bevilgningsmessig dekning fra Statens nærings- og distriktsutviklingsfonds bevilgninger til *Utviklingstilskudd* (kap. 2420, post 50) og *Landsdekkende risikolån* (kap. 2420, post 91). Målet med denne ordningen er å øke innovasjon blant gründere og små og mellom-

store bedrifter. Fra 2002 dekkes programområdet fra kap. 2420, post 55, Landsdekkende innovasjonsordning, fond.

Statens nærings- og distriktsutviklingsfond registrerer prosjekter som betegnes *kvinnesatsing* når prosjektet oppfyller ett eller flere av følgende kriterier:

- Kvinneandelen i prosjektet skal være større enn kvinneandelen i bedriften
- Kvinner utgjør mer enn 30 pst. av styremedlemmene eller ledelsen i bedriften
- Formålet med prosjektet er å øke antall kvinnelige eiere/etablerere, styremedlemmer, ledere eller selsatte

I sakene hvor støtte er innvilget er andel prosjekter som betegnes *kvinnesatsing* som følger. Av tabellen nedenfor går det fram at det under ordningene Utviklingstilskudd og Landsdekkende risikolån har vært en positiv utvikling når det gjelder midler fordelt til *kvinnesatsingsprosjekter*, i tråd med Statens nærings- og distriktsutviklingsfonds overordnede mål. Se tabell nederst på siden.

*Kvinnesatsing* i de seinere årene har vært knyttet opp mot programmet *Kvinner i Fokus*. Programmet har som målsetting å øke andelen kvinner i ledende stillinger i næringslivet gjennom kompetansetiltak og å øke andelen kvinnelige bedriftseiere gjennom rollemodeller/finansiering.

Statens nærings- og distriktsutviklingsfond disponerte 21 mill. kroner til *kvinnesatsing* i 2001. Rammen for 2002 er redusert til 16 mill. kroner. *Kvinnesatsingen* vil bli opprettholdt på minst samme nivå i 2003.

*Kvinnesatsingen* i SND har spesielt vært konsentrert om tre områder: *synliggjøring*, *kompetanseheving* og *nettverksbygging*. I tillegg kommer innsatsen SND legger ned via distriktskontorene og deres lokale tiltak.

De viktigste tiltakene er:

- *Nettverkskreditt* er en måte å organisere samarbeid på og egner seg godt for etablerere som ønsker å starte og utvikle næringsvirksomhet. SNDs aktivitet på mobilisering av nettverkskredittgrupper har i 2001 resultert i etablering av ca. 20 nye grupper. En undersøkelse som er gjennomført blant nettverkskredittgruppene viser en omsetning på 124 mill. kroner på de 120 gruppene som er aktive. Gruppene har til sammen omtrent 500 medlemmer
- *Styrekandidatprosjektet* har i 2001 kvalifisert ca. 240 kvinner og menn gjennom programmet. I tillegg har 150 personer deltatt i ulike lokale programmer som er kjørt etter samme opplegg med Handelshøyskolen BI som faglig ansvarlig. I 2001 ble programmet utvidet med en styredag der hensikten var nettverks- og kompetansebygging
- *Mentorprogrammet* er videreutviklet i løpet av 2001 og ga omtrent 50 kvinner tilbud om lederutviklingsprogram. Programmet er et samarbeid mellom Statens nærings- og distriktsutviklingsfond og Administrativt forskningsfond ved Norges Handelshøyskole
- *Fyrtårnprogrammet*, et leder- og bedriftsutviklingsprogram for kvinnelige bedriftseiere, startet et nytt kull høsten 2001 med 20 deltakere. Prosjektet skal bringe fram vellykkede bedrifter eid og ledet av kvinner og skal bidra til å synliggjøre kvinner i næringslivet. Det er laget en dokumentarserie om Fyrtårndeltakere som skal vises på NRK. Det er også skrevet bok om prosjektet
- Prosjektet *Kvinner og innovasjon* ble igangsatt i 2002. Målet med prosjektet er at tre kvinnelige forretningsdrivende skal sette spor etter seg i norsk næringsliv med innovative/lønnsomme etableringer innen 3 – 5 år

År	Pst. av antall saker innvilget			Pst. av totalt beløp innvilget		
	1999	2000	2001	1999	2000	2001
Utviklingstilskudd	9 pst.	12 pst.	13 pst.	8 pst.	9 pst.	11 pst.
Landsdekkende risikolån	12 pst.	10 pst.	13 pst.	7 pst.	9 pst.	28 pst.

### **Mangfold i styrende organer i statlige eide selskaper**

Nærings- og handelsdepartementet har ansvaret for nitten aksjeselskaper, to statsforetak og ett fond. Listen omfatter blant annet Norsk Hydro AS Telenor ASA, Kongsberg Gruppen ASA og Statskraft SF.

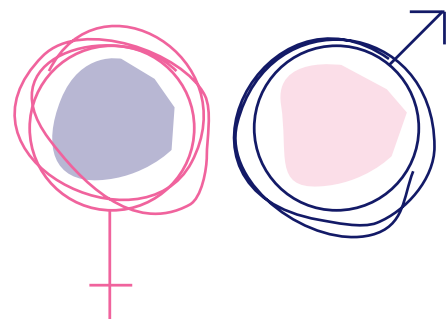
I St.meld. nr. 22 (2001–2002) Et mindre og bedre eierskap, framgår det at det er lagt til grunn et prinsipp om at styresammensetningen skal være kjennetegnet av kompetanse, kapasitet og mangfold ut fra det enkelte selskaps egenart. Målet er å sette sammen styrende organer som er best mulig tilpasset statens formål med eierskapet og selskapets virksomhetsområde. Regjeringen er opptatt av å trekke veksler på forskjeller i erfaringsbakgrunn i styresammensetningen. Mangfold vil kunne bidra til et bredere beslutningsgrunnlag i styrearbeidet. Det tilfører en ønsket bredere erfaringsbakgrunn i arbeidet at begge kjønn er representert i styret.

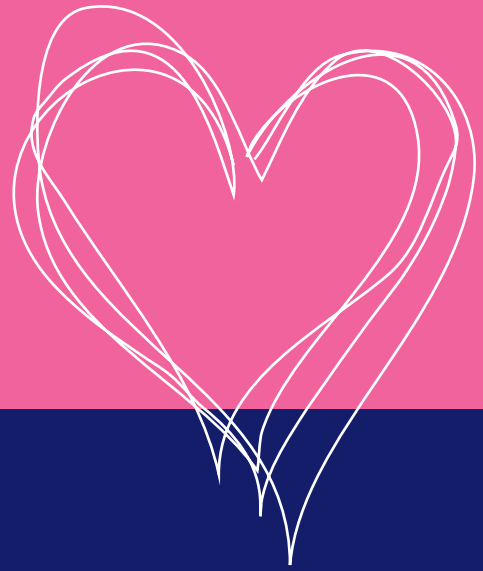
Kvinner har i dag høy utdanning, bred erfaring og representerer ressurser som staten må nyttiggjøre seg. Staten vil tilstrebe en mest mulig lik representasjon mellom kjønnene ved styreutvelgelse. Kvinneandelen av de

aksjonærvalgte styremedlemmene, som staten direkte eller indirekte utpeker i selskaper under Nærings- og handelsdepartementet, ligger på ca. 40 pst. I forbindelse med valg til styrene vil departementet årlig føre statistikk over kvinneandelen i selskaper som forvaltes av Nærings- og handelsdepartementet.

Regjeringen vedtok i mars 2002 en rekke målsettinger og tiltak for å bedre kvinneandelen i styrene i allmennaksjeselskap, statsforetak, statsselskap, særlovselskap og interkommunale selskap.

Som påpekt i avsnittet om kvinnesatsing som mål i næringspolitikk er det forutsatt at Nærings- og handelsdepartementet og øvrige eierdepartementer følger opp overfor sine eide selskaper, bl.a. gjennom de årlige generalforsamlingene.





## Sosialdepartementet

### **Uførepensjon til deltidsarbeidende**

*Kap. 2655 Uførepensjon mv. Budsjett 2003 kr. 37 mrd.  
(inkludert ny tidsbegrenset uførestønad og ytelser ved yrkesskade)*

#### **Tilstandsvurdering – utfordringer**

Regelverket for uførepensjon er i prinsippet kjønnsnøytralt. Men fordi kvinner og menn har hatt og fortsatt har ulik yrkestilknytning, slår reglene forskjellig ut for kvinner og menn og for ulike kvinnegrupper. Kvinner får oftere avslag på søknad på uførepensjon enn menn og har gjennomgående lavere ytelser enn menn.

Formålet med uførepensjonen er inntektssikring for personer som har fått sin inntektsevne eller arbeidsevne varig nedsatt på grunn av sykdom, skade eller lyte. Det er i dag over 290 000 uførepensjonister. Nærmere 60 pst. av disse er kvinner. I 2001 var 11,7 pst. av kvinnene i aldersgruppen 16–67 år uførepensjonert. Tilsvarende tall for menn var 8,4 pst.

Antallet nye uførepensjonister har økt kraftig siden midten av 1990-tallet. Det har vært satt i verk flere typer tiltak for å redusere uføretilgangen blant annet i form av innskjerping i regelverket og økt satsing på yrkesrettet attføring. Fra 2001, har det vært satset aktivt på å få flere uførepensjonister tilbake i arbeid. Intensjonsavtalen om et inkluderende arbeidsliv som ble inngått mellom par-

tene i arbeidslivet og offentlige myndigheter høsten 2001 har som mål å hindre utstøting fra arbeidslivet og legge til rette for at flere med nedsatt arbeidsevne skal komme i arbeid. For å markere at ikke alle uføre skal ha en varig ytelse foreslås det i Ot. prp. nr. 102 (2001–2002) som ble lagt fram 21.06.02 å dele nåværende uførepensjon i en tidsbegrenset uførestønad som skal revurderes etter 1 – 4 år og en varig uførepensjon.

Kvinner som ikke har vært yrkesaktive kan få uførepensjon dersom de er arbeidsuføre i forhold til arbeid i hjemmet. Dette er en særnorsk regel. I de fleste andre land er det krav om tidligere yrkesaktivitet. Når deltidsarbeidende kvinner søker om uførepensjon trekkes også evnen til å utføre husarbeid inn i vurderingen.

Giftede (og samboende) kvinner som har hatt deltidsarbeid, vurderes både i forhold til yrkeslivet og arbeid i hjemmet når de søker om uførepensjon. Til grunn for en slik kombinert vurdering ligger en forutsetning om at disse kvinner er delvis privat forsørget av mannen. Enslige kvinner og kvinner med ektefelle som har lav inntekt (under 2 G) blir alltid vurdert i forhold til yrkeslivet, uavhengig om de har vært i lønnet arbeid eller ikke. Gjeldende regler innebærer at gifte og samboende kvinner som har hatt deltidsarbeid, oftere får avslag på søknad om uførepensjon og oftere gradert pensjon selv om de er ansett som 100 prosent arbeidsuføre. Selv om reglene i prinsippet er kjønnsnøytrale, kommer de stort sett bare til anvendelse på kvinner. Det blir ikke lagt



vekt på evnen til å utføre husarbeid når menn, som av ulike grunner ikke har hatt full jobb, søker om uførepensjon.

Dagens såkalte kombinerte vurdering hvor det dels legges vekt på arbeidsevnen i hjemmet dels på nedsatt inntektsevne er blitt oppfattet som kvinnekriminerende. Likestillingsombudet har påpekt dette ved flere anledninger. I Utjamningsmeldinga St. meld nr. 50 (1998–99) ble det foreslått å avvikle særordningen for deltidsarbeidende kvinner når deltidsarbeidet har et slikt omfang at det gir rett til sykepenger. Flertallet i Stortinget sluttet seg til forslaget. Forslaget er imidlertid ikke fulgt opp.

### **Mål og strategier – tiltak**

#### ***Bedre rettigheter for deltidsarbeidende kvinner***

I den nye tidsbegrensede stønaden som er foreslått innført fra 1.7.03 skal inntekten siste år eller siste tre år legges til grunn for utmåling av ytelsen. Evnen til å utføre husarbeid vil ikke bli trukket inn i vurderingen. For de som får innvilget varig uførepensjon, foreslår Regjeringen i Ot. prp. nr. 102 (2001–2002) å avvikle gjeldende ordning der evnen til å utføre husarbeid har betydning for uførevurdering og utmåling av uførepensjon til tidligere deltidsarbeidende kvinner. Dette innebærer at alle som har hatt inntektsgivende arbeid skal vurderes fullt ut i forhold til yrkeslivet, uavhengig av sivil status og kjønn. Forslaget vil bidra til likestilling mellom kvinner

og menn og mellom ulike grupper kvinner. Personer som har vært hjemmearbeidende på heltid og ikke har hatt planer om å gå ut i arbeidslivet skal fortsatt vurderes i forhold til arbeid i hjemmet.

#### ***Økonomiske konsekvenser – ikrafttreden***

Avviklingen av den såkalte kombinerte vurderingen hvor søkeren dels blir vurdert i forhold til yrkeslivet, dels i forhold til arbeid i hjemmet vil føre til at mange av de som i dag får graderte ytelser vil få full uførepensjon eller høyere uføregrad. Noen av de som ellers ville ha fått avslag vil også kunne få innvilget pensjon.

Det foreslås at endringen bare skal gjelde for nye tilfeller med ikrafttreden 1.7.03. Merutgiftene det første året anslås til 1 mill. kroner stigende til 36 mill. kroner i 2015.



## Utdannings- og forskningsdepartementet

### **Kjønnsfordelingen i vitenskapelige stillinger i akademia**<sup>16</sup>

*Programkategori 07.60 Høgre utdanning  
Programkategori 07.70 Forskning*

#### **Innledning**

Utdannings- og forskningsdepartementet har i flere år arbeidet for å integrere likestillings- og kjønnsperspektivet i budsjettproposisjonene. Departementet har et Likestillingssekretariatet og et nettverk bestående av likestillingskonsulenter i alle avdelinger.

Likestillingssekretariatet og nettverket har ansvaret for å påse at likestillings- og kjønnsperspektivet integreres i budsjettprosessen.

I St.prp.nr. 1 (2002–2003) vil departementet spesielt fokusere på tiltak for å øke kvinneandelen i ledende vitenskapelige stillinger i universitets-, høyskole- og forskningssektoren. Med referanse til kriteriene og retningslinjene som Barne- og familiedepartementet har gitt, vil analysen omfatte programkategori 07.60 Høgre utdanning og kategori 07.70 Forskning.

#### **Tilstandsvurdering – utfordringer**

En av de store likestillingspolitiske utfordringer innen utdannings- og forskningsfeltet er å øke andelen kvinner i vitenskapelige toppstillinger. Dette har vært et politisk mål i lengre tid og ulike virkemidler har vært tatt i bruk for å rette opp situasjonen. Positive trekk ved utviklingen kan spores. Blant annet har kvinners andel avlagte doktorgrader steget fra om lag 20 pst. rundt 1990 til om lag 35 pst. de senere år, noe som skulle tilsi et bedre grunnlag for rekrutteringen til de vitenskapelige toppstillingene.

---

<sup>16)</sup> Dette tekstbidraget bygger på rapporten *Kvinner i forskning – fra kvotering til integrering* som ble utarbeidet av Norges forskningsråd (NFR) på oppdrag av Utdannings- og forskningsdepartementet, lagt fram våren 2002. Hensikten med rapporten var å utrede kvinners stilling i forskning, der ulike tiltak og effekten av disse ble sett i sammenheng. Norsk institutt for studier av forskning og utdanning (NIFU) har hatt oppdraget med å fremskaffe data- og analysemateriale som utgjør hoveddelen av kunnskapsgrunnlaget for rapporten. Tallmateriale i dette bidraget er også hentet fra Database for statistikk om høgre utdanning (DBH).



### Tall på avsluttede doktorgrader per institusjon 1994–2001

Institusjon	Avsluttede doktorgrader							
	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001
Universitetet i Oslo	155	192	218	242	224	269	229	232
Universitetet i Bergen	113	136	116	100	129	132	125	130
Noregs teknisknaturvitenskaplege universitet	181	173	172	185	186	207	187	174
Universitetet i Tromsø	42	45	46	39	59	48	51	62
Noregs handelshøgskole	10	12	11	10	19	9	12	11
Noregs idrettshøgskole	2	1	1	4	5	3	2	9
Arkitektthøgskolen i Oslo	1	1	2	0	2	1	3	3
Noregs landbrukshøgskole	32	27	24	35	41	28	32	36
Noregs veterinærhøgskole	12	14	11	9	7	7	8	12
Det teologiske menighetsfakultet	3	1	1	1	5	2	2	4
Handelshøyskolen BI								3
Høgskolen i Stavanger								2
<b>Sum</b>	<b>551</b>	<b>602</b>	<b>602</b>	<b>625</b>	<b>677</b>	<b>706</b>	<b>651<sup>1</sup></b>	<b>678</b>
<b>Prosentdel kvinner</b>	<b>28</b>	<b>31</b>	<b>34</b>	<b>32</b>	<b>32</b>	<b>38</b>	<b>35</b>	<b>33</b>

1) Tall skiller seg fra NIFU- tall. Etter NIFU ble det uteksaminert 646 personer i doktorgradsprogram i 2000.

Kilde: Doktorgradsregisteret, Norsk institutt for forskning om utdanning (NIFU). DBH (Database for statistikk om høgre utdanning) for 1998–2001.

Likevel er hovedfunnene i rapporten *Kvinner i forskning* (NFR 2002)<sup>17</sup> at det er langt fram til målet om likestilling innen academia. Selv om statistikken viser at flere kvinner tar høyere utdanning og går videre til doktorgrad enn for 10 – 15 år siden, finner man kjønnssegregerte mønstre både langs en horisontal og en vertikal akse. Horisontalt finner man at tradisjonelt mannsdominerte fag som matematikk, fysikk og informatikk fortsatt har en lav kvinneandel, men dette gjelder også innen enkelte fag i humaniora/samfunnsvitenskap som filosofi, statsvitenskap og økonomi/administrasjon. Langs den vertikale akse tynges kvinneandelen ut jo høyere opp i det akademiske hierarki man kommer. Den skjevste kjønnsfordelingen finner man i fag med få kvinner i hele utdanningskjeden.

Europakommisjonen anvender<sup>18</sup> begrepet *The leaky pipeline* for å beskrive kvinners frafall i utdanningssystemet og i det videre karriereløpet. Opp til doktorgradsnivå er kvinner og menn nokså likt representert, men deretter skiller de to kjønn lag og andelen menn øker i alle kategorier for å toppe seg i den dominerende andelen menn i professorstillinger (Andelen kvinnelige professorer i 2001; 13 pst.).

Det er derfor særlig to utfordringer som er sentrale i det videre likestillingsarbeidet:

- Å øke andelen kvinner i disipliner og på fagområder med få kvinner, særlig naturvitenskap og teknologi

- Å øke andelen kvinner i faste vitenskapelige stillinger, særlig toppstillinger

#### ***Kvinneandelen innenfor de ulike fagområder***

Det er store forskjeller når det gjelder kvinneandelen blant det vitenskapelige personale ved universiteter og vitenskapelige høyskoler. Kvinneandelen var i 1999 høyest i humaniora, med 37 pst. Både samfunnsvitenskap og landbruks- og fiskerifag samt veterinærmedisin hadde 34,2 pst. og medisin 33,5 pst. De høye kvinneandelene blant rekrutteringspersonalet bidrar sterkt; i de nevnte fagområdene, bortsett fra samfunnsvitenskap, var mer enn halvparten av forskerrekruertene kvinner. Den laveste kvinneandelen finner vi i teknologi med 15,8 pst. og i matematikk/naturvitenskap med 21,7 pst.

Når det gjelder andelen kvinner i faste stillinger, varierer den fra 32,1 pst. i humaniora til 4,9 pst. i teknologi. Gjennomsnittet for alle fagområder er 24,1 pst. Innenfor alle fagområder er det imidlertid stor forskjell på stillingsnivåene. Humaniora er det fagområde som har relativt flest kvinnelige professorer, 22,9 pst. I samfunnsvi-

<sup>17</sup> Kvinner i forskning – fra kvotering til integrering, Norges forskningsråd 2002

<sup>18</sup> European Commission: Science policies in the European Union – Promoting excellence through mainstreaming gender equality. A report from the ETAN Expert Working Group on Women and Science, 2000, s. 12.

<b>Tall på årsverk i vitenskapelige stillinger 2001 (pst. kvinner i parentes)</b>						
	Universitet	Vitenskapelige høyskoler	Statlige høyskoler	Kunsthøgskoler	Sum alle institusjoner	
Professor	1 821 (14)	243 (8)	169 (9)	27 (44)	2 260 (13)	
Høgskoledosent			47 (15)		47 (15)	
Førsteamanuensis/førstelektor	1 373 (31)	273 (27)	1 277 (25)	26 (33)	2 949 (28)	
Aman./høgsk. lektor/univ.lektor	459 (38)	81 (32)	2 909 (51)	47 (53)	3 496 (49)	
Bistillinger	133 (9)	16 (5)	28 (5)	3 (24)	180 (8)	
Stipendiater	1 850 (43)	212 (49)	141 (44)		2 203 (43)	
Andre vitenskapelige stillinger <sup>1</sup>	639 (39)	104 (41)	10 (48)		753 (39)	
<b>Sum</b>	<b>6 275 (30)</b>	<b>929 (30)</b>	<b>4 581 (41)</b>	<b>103 (44)</b>	<b>11 888 (35)</b>	

1) Andre vitenskapelige stillinger omfatter stillingsbetegnelsen «forsker», samt postdoktor.

Kilde DBH. Data pr. 30.9.2001.

tenskapene er andelen 13,5 pst., i medisin 13,0 pst. og i matematikk/naturvitenskap 6,0 pst. I de teknologiske fag var det bare 2 kvinnelige professorer i 1999; disse utgjorde 4,9 pst. av alle professorene i fagområdet.

### **Utvikling over tid**

Utviklingen over tid viser at det har vært en nokså lik vekst i alle stillingskategorier. Kvinneandelen blant professorene lå på 4 – 5 prosent fra slutten av 1970-tallet og fram til 1985. Deretter var det et økning fram til 1993, da andelen nådde 8,5 pst. Veksten siden har vært mer beskjeden, med en topp på 13 pst. i 2001. Førsteamanuensisgruppen viser en liknende utvikling; på slutten av 70-tallet lå kvinneandelen på i underkant av 10 pst. Første del av 90-tallet representerte den sterkeste vekstperioden og passerte 20 pst. i 1990. Også senere har det vært en viss vekst, men en noe lavere veksttakt. I amanuensisgruppen lå kvinneandelen i underkant av 20 pst. ved slutten av 1970-tallet. Andelen passerte 30 pst. i 1989 og 40 pst. i 1997.

Kvinneandelen blant forskere har økt de siste 20 år, men man ser at langt færre kvinner enn menn tilsettes i toppstillinger. På tross av den etter hvert høye andelen kvinner på amanuensisnivå og tiltak iverksatt på intitusjonene, har endringene vært lite merkbare på toppnivå.

### **Rekrutteringssituasjonen**

Studier viser at doktorgradsperioden er en kritisk fase i rekruttering av kvinner til forskning. Langt flere kvinner enn menn fullfører ikke påbegynt doktorgrad. Det samme frafallet finner man på postdoktornivå, hvor kandidaten kvalifiserer seg videre til fast vitenskapelig ansettelse.

Utredninger foretatt av NIFU viser at universitetene kommer til å stå overfor et generasjonsskifte blant førsteamanuenser og professorer i løpet av den neste tiårsperioden. Andelen kvinner i det faste forskerpersonalet er høyere blant yngre ansatte enn blant de eldre. Dette generasjonsskifte gir mulighet for å utnytte det kvinnelige rekrutteringspotensialet fremover.

### **Mål og strategier – tiltak**

Departementet tilstreber et målrettet arbeid med likestilling innen academia og er spesielt opptatt av å heve kvinneandelen innen ledende vitenskapelige stillinger. Rapporten fra NFR utgjør et kunnskapsgrunnlag for det videre arbeidet, og departementet vil i tillegg til denne søke å styrke kunnskapsgrunnlaget ytterligere. Blant annet ønsker man mer informasjon om kvinners søkning til vitenskapelige stillinger.

Det er viktig at institusjonene følger opp arbeidet med handlingsplaner for likestilling. Departementet forutsetter at institusjonene fortsetter arbeidet med å sette måltall for kvinneandelen innenfor de ulike stillingskategorier, samt utarbeider strategier og tiltak for å nå målene.

Øremerkede stipend og stillinger for kvinner har vært blant særtiltakene som institusjonene og departementet har iverksatt (doktorgradsstipend, postdoktorstillinger og professorat). Disse stillingene har vært finansiert av institusjonene selv og av departementet. Departementet ber institusjonene om å videreføre tiltaket med øremerkede stillinger.

Departementet forventer at institusjonene tar aktivt i bruk rekrutteringsstillinger og tar (jf. UH-loven) likestillingshensyn ved tilsetting i faglige stillinger. Institusjonene har ansvar for kompetanseutvikling av de ansatte. Kvinner i faglige stillinger må sikres arbeidsvilkår som gjør dem i stand til å kvalifisere seg for opprykk. Det vises her spesielt til muligheten for å gi adgang til undervisningsfrie semestre ('særavtalen')<sup>19</sup>. Kvinner med solid førteamanuensiskompetanse kan for eksempel i en overgangsfase gis spesielt gode muligheter til forskning og selvutvikling for å opparbeide seg formell professorkompetanse (opprykksordningen).

Det skal utvikles ordninger slik at doktorgradsstipendiatler får rett til forlenget åremålstilsetting ved for eksempel svangerskapspermisjon. Institusjonene oppfordres til å etablere/videreutvikle mentorordninger for kvinner for eksempel i postdoktorstillinger og førsteamanuensisstillinger.

<sup>19)</sup> Særavtale om lønn- og arbeidsvilkår for undervisnings- og forskerstillinger ved universiteter og høyskoler. Nr. F-43-99



*Vedlegg*

Departementene  
Statssekretærene med ansvar for likestilling

Deres ref

Vår ref  
02/01/04476

Dato  
24.4.2002

### Integrering av kjønnsperspektiv og likestilling i budsjettarbeidet

Kjære kolleger,

Reell likestilling mellom kvinner og menn er et mål det er stor grad av enighet om i norsk politikk. Regjeringens mål for likestilling er nedfelt i Semberklæringen:

- likelønn mellom kvinner og menn;
- økt fleksibilitet i arbeidslivet slik at det blir enklere å kombinere omsorgsansvar og karriere;
- styrke rekrutteringen av kvinner til ledende stillinger;
- bekjempe overgrep som tvangsekteskap og kvinnelig omskjæring;
- sikre beskyttelse mot kjønnsbasert forfølgelse.

Integrering av kjønnsperspektiv og likestilling på alle politikkområder har gjennom mange år vært en sentral strategi i arbeidet for å realisere målet om reell likestilling. Det betyr at hvert departement har et ansvar på sine politikkområder for å vurdere konsekvensene av tiltak og reformer for henholdsvis kvinner og menn. I tråd med dette, inneholder forslaget til revidert likestillingslov et skjerpet krav til offentlige myndigheter, om å arbeide aktivt, målrettet og planmessig for å fremme likestilling mellom kvinner og menn på alle samfunnsområder. I lovforslaget, som ventelig blir vedtatt i Stortinget 18. april, ligger også et pålegg om årlig rapportering om hvordan likestillingsarbeidet ivaretas. For departementenes vedkommende skal det rapporteres i budsjettproposisjonen.

I Barne- og familiedepartementet, Kommunal- og regionaldepartementet, Landbruksdepartementet og Utdannings- og forskningsdepartementet arbeides det allerede med å utvikle metoder og modeller for integrering av kjønnsperspektiv og likestilling i budsjettproposisjonen. Barne- og familieministeren foreslo før budsjettkonferansen på Halvorsbøle i mars i år, at alle departementenes budsjettproposisjoner bør omtale konsekvenser for likestilling av viktige tiltak og reformer, kopi av brev til finansministeren vedlegges. Dette forslaget ble ikke realitetsbehandlet på budsjettkonferansen. Med henvisning til den varslende endringen i likestillingsloven, forutsetter jeg imidlertid at alle departementer vil velge ut noen prioriterte områder for drøfting i budsjettproposisjonen for 2003. Barne- og familiedepartementet vil bistå med veiledning. Departementene vil bli invitert til et arbeidsseminar i løpet av mai.

Statssekretærutvalget for likestilling drøftet saken 21. mars og konkluderte med at Regjeringen i første omgang bør velge ut tre strategiske satsingsområder for integrering av kjønnsperspektiv og likestilling. Det bør velges satsingsområder som på en vesentlig måte kan bidra til styrket likestilling. Det er også viktig at en velger områder/budsjettkapitler som er relativt enkle å analysere og hvor en har tilgang på kjønnsopplagt statistikk. Fra Sosialdepartements side ble for eksempel forebyggende helsearbeid og rehabilitering nevnt som aktuelle områder.

Jeg ber om tilbakemelding innen **6. mai** om politikkområder/budsjettkapitler under ditt departement som i tråd med ovenstående, kan inngå i satsinger for integrering av kjønnsperspektiv og likestilling i Regjeringens plan- og budsjettprosess.

Med hilsen  
Odd Anders With

<b>Kriterier ved vurdering av likestilling og kjønnsperspektivet i statsbudsjettet</b>		
<b>Kriterie</b>	<b>Disposisjonen i budsjettet</b>	<b>Utfyllende kommentar</b>
1. Valg av budsjettområde		Velg et tiltak som skal vurderes og presiser hva det benyttes til: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Overføring (tilskudd – stønad)</li> <li>• Tjeneste</li> <li>• Annet virkemiddel</li> </ul>
2. Konsekvensene av tiltaket	Resultatrapport	Vurdere konsekvensene av tiltaket for henholdsvis kvinner og menn.  Hvem mottar tjenesten/overføringen, omfattes av ordningen mv. – kvinner eller menn eller jenter eller gutter?  Når fordelingen går til grupper eller organisasjoner, vurder hvordan kjønnsperspektivet blir fanget opp?  Samsvarer fordelingen med: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Målsetningen med tiltaket</li> <li>• Likestillingsmålet for tiltaket</li> </ul>
4. Vurdering av utfordringen	Tilstandsvurdering	Er utfordringen som tiltaket skal påvirke ulik for kvinner og menn eller jenter og gutter?
5. Vurdering av målet	Mål og strategi	Kan målsetningen for tiltaket ha ulik betydning for kvinner og menn eller jenter og gutter?  Hvis tiltaket ikke har et likestillingsmål bør det vurderes om det skal utarbeides?
6. Tiltak for å utjevne uønsket ulikhet	Mål og strategi	Vurder evt. om ulikheten i virkningen av tiltaket helt eller delvis kan utjevnes i andre tiltak.  Hvilke virkemidler har vi evt. til rådighet eller kan etableres for å utjevne uønsket ulikhet av tiltaket.
5. Vurdering av regelverket	Postomtale	Sier regelverket eller kriteriene for tildeling mv. noe om kjønn?
<b>Typer ulikhet som skal vurderes</b> Ulikhet behøver ikke være uønsket – det må vurderes		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Forskjeller i deltakelse (tidsbruk, representasjon)</li> <li>• Ulik fordeling av ressursene (penger, tid eller innflytelse)</li> <li>• Har menn og kvinner eller gutter og jenter ulike roller eller funksjoner?</li> <li>• Har menn og kvinner eller gutter og jenter ulike verdier eller normer på området?</li> </ul>

Utgitt av:  
Barne- og familiedepartementet

Offentlige institusjoner kan bestille flere  
eksemplarer av denne publikasjonen fra:  
Statens forvaltningstjeneste  
Informasjonsforvaltning  
Postboks 8169 Dep, 0034 Oslo  
E-post: publikasjonsbestilling@ft.dep.no  
Telefaks: 22 24 27 86

Oppgi publikasjonskode Q-1042B  
Design og trykk: PDC Tangen 09/2002  
Opplag: 5.000

