

Likestillingsutvalget ved utvalgsleder Hege Skjeie

Presentasjon ved pressekonferanse 25.09.2012

Utvalget takker for et viktig oppdrag; å utrede norsk likestillingspolitikk. *Struktur for likestilling* får nå følge av *Politikk for likestilling*. Likestillingspolitikken har aldri tidligere vært gjenstand for en tilsvarende bred gjennomgang. Vi er bedt om å bidra til ny politikktutvikling. Vi håper med disse to utredningene å inspirere politikere, på tvers av partier, til å tenke nytt, og til å ta tak.

Vi hører ofte at vi lever i likestillingslandet. Og likestillingshistorien har mange eksempler på norsk innovasjon. Verdens første likestillingsombud, verdens første likestilte regjering, partnerskapslov, pappakvote i foreldrepermisjonen og kvinnekvote i styrerommene. Men Norge er også et samfunn med tunge kjønnskonservative trekk. Vi ser dynamikk og endringsvilje i noen sammenhenger, treghet og unnvikelser i andre. Innenfor viktige samfunnsinstitusjoner er det stadig stor avstand mellom likestilling som en verdi man løfter fram, og likestilling som en praksis man bedriver.

De to utredningene tegner et bilde av likestillings-Norge anno 2012. De trekker lengre linjer bakover. Og de gir retning for utvikling av likestillingspolitikk for framtiden.

Dette gjelder spørsmål som angår det norske demokratiet i bred forstand. Idealer om demokratisk representativitet står i kontrast til dagens situasjon innenfor folkestyrets sentrale institusjoner. Det gjelder viktige likestillingsspørsmål i utdanning og arbeidsliv. Dagens politikk kan karakteriseres som klasseskjev, med svak politikktutvikling for korte utdanningsløp, og utsatte lavinntektsposisjoner. Dagens likestillingspolitikk gir ikke gode nok svar på alvorlige samfunnsproblemer som diskriminering, trakassering og vold. Likestillingshverdagen for barn og ungdom bør få større plass som et viktig politisk hensyn: landet trenger en bedre likestillingsberedskap her. Utvalget håper at det kan mobiliseres for et nytt, og omfattende, samarbeid om likestillingsutfordringene i arbeidslivet. Og vi understreker at det kan stilles et klart krav til likestillingspolitikk: Den må beskytte mot sårbarhet, og vektlegge hensynet til de som – av ulike grunner – står i utkanten av velferdsinstitusjonene.

NOU 2011:18 Struktur for likestilling:

I *Struktur for likestilling* undersøkte vi organiseringen av det offentlige likestillingsarbeidet, sentralt, regionalt og lokalt. Vi vurderte også det rettslige rammeverket og håndhevingsapparatet for likestillings- og diskrimineringslovene. Vi så i denne gjennomgangen det vi kan kalle et institusjonelt tomrom i viktige deler av likestillingspolitikken. Politikken for kjønnslikestilling mangler en gjennomføringsstruktur. Dette er en konsekvens av den «mainstreamings»-læren som så lenge har preget feltet. Slik hovedstrøms-tenkning innebærer – kort fortalt – at likestillingshensyn skal integreres på alle områder, og i alle ledd, av en virksomhet. Men «mainstreaming» er på mange måter de maktesløses strategi. Den krever at folk som ofte ikke selv har likestillingskompetanse, integrerer et likestillingsperspektiv i alt de gjør.

Til dette kommer det såkalte «sektoransvarsprinsippet». Alle myndigheter, sektorer og forvaltningsnivåer har på sine områder samme ansvar for å fremme likestilling. De skal selv prioritere likestillingspolitikk, innenfor egne budsjetter. Sektoransvar betyr at likestillingsformål konkurrerer med alle andre formål i sektoren.

Mainstreaming har vi hatt i Norge i mer enn 25 år. Det er på tide å konkludere. Struktur for likestilling dokumenterer, nitid og detaljert, at kombinasjonen av sektoransvar og mainstreaming ikke er bærekraftig alene. Vi vil advare de som tror at det bare gjelder å skjerpe seg. Det er å se bort fra både faktum og erfaring, og fra tunge forvaltningstradisjoner. Utvalget anbefaler at ett departement – fortrinnsvis BLD – får en sektorovergripende myndighet, et bredere saksansvar nasjonalt, og et større virkeområde lokalt.

Organisasjonsformen vi har anbefalt, er et regionalt direktorat. Her har vi møtt mange ryggmargsreflekser. Fra høyre til venstre i det politiske landskapet frykter man for tiden byråkrati. Men vi ga et kunnskapsbasert og faglig begrunnet råd. Fra fagmiljøer på likestilling, har anbefalingen fått bred støtte i høringen av NOU-en. Faglig forankret likestillingsarbeid *bør* drives landet rundt, og ikke bare – som i dag – noen steder i landet. Vi anbefalte derfor også at det blir etablert et tiårig utviklingsprogram for lokalt likestillingsarbeid. Flere anbefalinger i *Politikk for likestilling*, bygger på vurderinger i *Struktur for likestilling*.

NOU 2012: 15 Politikk for likestilling

Mandatet:

Likestillingsutredningen har hatt et bredt mandat. Utvalget skulle vurdere status for likestilling i Norge. Vi skulle peke på utfordringer og dilemmaer, og komme med konkrete anbefalinger om nye tiltak. Utredningen skulle gjennomføres med vekt på livsløp, klasse, og etnisitet. Dette kaller vi, for enkelthets skyld, ”kjønn +”-analyse.

Mandatet betyr at vi har hatt et særlig ansvar for å undersøke krysningpunkter mellom kjønn og andre forskjellsdimensjoner. Dette betyr ofte å undersøke hvordan ulikheter kan spille sammen og forsterke hverandre. I utredningen kaller vi dette en flerdimensjonal tilnærming til likestillingspolitikk.

Vi er bedt om å drøfte hva likestillingspolitikkenes prinsipielle utgangspunkt bør være. Prinsippet som utvalgsarbeidet hviler på, er et prinsipp om samfunnsdeltakelse på like vilkår. ”Like vilkår” betyr fravær av vold og tvang, av diskriminering og utestegning. Men også – mer positivt – like livssjanser, og jevnbyrdighet i alle relasjoner. Nytte- og produktivitetsbetraktninger kan ikke ensidig begrunne likestillingspolitikk.

Vi er altså bedt om å bidra til politikktutvikling. Når vi anbefaler tiltak, vektlegger vi noen få – men store - innsatsområder. De fire innsatsområdene vi blinker ut er folkestyre, valgfrihet, fordeling og sårbarhet. Politikk for likestilling bør fremme folkestyret, tilrettelegge for valgfrihet, utjevne levekår, og beskytte mot sårbarhet. Vi gjør opp status for likestilling på en rekke levekårsområder, og anbefalingene bygger på denne statusgjennomgangen.

Jeg skal i det videre gå gjennom noen av anbefalingene.

Folkestyre:

Det er en utbredt oppfatning at partipolitikken er kjønnslikestilt. Men det er ikke riktig. 60 prosent av norske kommunestyre har mindre enn 40 prosent kvinner blant representantene. Nåløyet for folk med etnisk minoritetsbakgrunn er svært trangt. Folkevalgte forsamlinger har skjev aldersfordeling, og er preget av folk med bakgrunn fra høystatusyrker. Flere typer av toppverv i politikken, er sterkt mannsdominerte.

Store skjevheter i representasjonsmønstre indikerer at det ikke er like vilkår for deltakelse i den politiske offentligheten. Folkevalgte forsamlinger er mer enn summen av partiene som befolker dem, og sammensetningen av valglister berører dermed demokratiet på en måte som gjør det legitimt for allmennheten å stille krav.

Derfor anbefaler utvalgets flertall endringer i valgloven. Vi har landet på en modell vi kaller Lokal beslutning. Den innebærer i korthet at alle folkevalgte forsamlinger, foran et valg, settes i stand til å diskutere likestillingsstatus hjemme hos seg selv, og beslutte med alminnelig flertall om det skal stilles krav om kjønnsbalansert representasjon til partienes valglister.

Modellen er inspirert av Sametinget. Den ivaretar det lokale selvstyret, og sikrer jevnlig drøfting av likestillingstilstanden i hver enkelt folkevalgt forsamling. Flertallet avgjør. Avveiningen skjer lokalt. Modellen åpner for at flere representasjonshensyn kan veies; vi fremhever da særlig spørsmål knyttet til etnisk minoritetsbakgrunn. Men modellen kan ikke garantere bedre representativitet i folkevalgte organer totalt sett.

Krav til valglister kan heller ikke i seg selv skape likestilte arbeidsforhold for folkevalgte representanter. Vi trenger utvilsomt større oppmerksomhet rundt politikken arbeidsforhold - både for å sikre like vilkår for deltakelse, og større bredde i topposisjoner. Utvalget anbefaler derfor at endringer i valgloven kombineres med et tiårig – landsdekkende - programarbeid for bredde i folkestyret.

Valgfrihet:

Gjennom hele utredningsarbeidet har vi vært opptatt av det som er likestillingshverdagen for barn og ungdom. Dette er forhold hvor den politiske konsensusen rår. Mange er opptatt av det samme: Hvem som er rollemodeller i barnehage og skole, hvilke utdanningsvalg ungdom blir oppfordret til, hvor store mulighetene er til å velge utdanning og yrke på tvers av tradisjon. Vi snakker her om formende år.

Den norske barnehage- og skolehverdagen er rammet inn av klare målformuleringer om likestilling. Lovverk og rammeplaner fastslår at det pedagogiske arbeidet skal motvirke stereotypier, og at læremidler skal bygge på likestilling. Så viser evalueringer av likestillingsarbeid i barnehage og skole at det i liten grad drives med slikt. I skolesektoren er likestilling i realiteten det lavest prioriterte målet i planverket.

Dette vet vi bare fordi Kunnskapsdepartementet – heldigvis – er flinke til å evaluere egen sektor. Det vi da ser, er nok en mainstreamingsfalitt.

Gjør det noe? Ja, vi regner med det. Vi er overrasket over hvor tung kjønnsdelingen faktisk viser seg å være, i deler av utdanningssystemet. Studieforbereidende fag er ganske kjønnsbalansert. Yrkesfagene er mye mer kjønnsdelte. I videregående skole finner vi store ett-kjønnsfag, som bygg og anlegg, og elektrofag. Helse og sosial er ikke langt unna.

I høyere utdanning er det bedre balanse. Det er først og fremst jenter som har bidratt til det, når de i stadig større grad søker seg inn på tradisjonelt mannsdominerte fag. På store fag som jus, medisin, og økonomiske fag er det jenteflertall. Til sammenligning er det, over de siste tiårene, liten prosentvis endring i tradisjonelt kvinnedominerte utdanninger. Og menn med innvandrerbakgrunn er klart underrepresentert – også i forhold til deres andel av studentene totalt – på både allmenn- og førskolelærerutdanningen.

Bedre balanse i bredden av utdanningsvalg er viktig av flere grunner. Innenfor en rekke yrker i offentlig sektor har det stor samfunnsmessig betydning at de ansatte speiler befolkningen. Tilnærmet enkjønnede utdanninger kan framstå som faktisk lukket for andre. Som vi vet, bidrar kjønnsdelte utdanningsvalg til å opprettholde et kjønnsdelt arbeidsmarked, som igjen har betydning for lønn, arbeidstid, og arbeidsmiljø. Hvordan, blir også nøye dokumentert i utredningens statusgjennomgang.

Likestillingspolitikken har til nå brydd seg for lite med det som er gjennomgående kjønnskonservative trekk i utdanning og arbeidsliv. Eventuelt har tiltak først og fremst vært rettet inn mot toppsjiktene i utdannings- og arbeidsliv. Her har ildsjeler hatt større spillerom. Men segregering er et problem for hele arbeidslivet.

Politikkutvikling for å motvirke segregering som sådan, er krevende - men ikke helt umulig. Vi har konkrete forslag om hva mer man eventuelt kan gjøre her. De angår hele utdanningsløpet, fra grunnskole til høyere utdanning. Jeg skal kort gå inn på to av forslagene:

En storsatsning på pedagogikk for likestilling. Utvalget er inspirert av den 10-årige likestillings-satsningen for frie utdanningsvalg på Agder, som har pågått siden 2007. Det finnes også andre regionale kompetansemiljøer på pedagogikk for likestilling, for eksempel på Lillehammer og Hamar. Vi har fått hjelp av disse når vi nå anbefaler en landsdekkende pedagogikk- satsning. Her er det gode forsøk, og regionale evalueringer, å bygge på.

Likestillingsstipend. Det finnes så godt som ingen incentiv-politikk for utradisjonelle utdanningsvalg i dag. Vi anbefaler en helt ny ordning, som vi kaller likestillingsstipend. Formålet er å senke barrierer, synliggjøre muligheter og oppmuntre til utradisjonelle valg. Slik vi drøfter ordningen, bør den tas i bruk på utvalgte, og svært kjønnskjevne, studieretninger, både i videregående opplæring og i høyere utdanning. Studieretninger der kvinner eller menn med innvandrerbakgrunn er sterkt underrepresenterte i forhold til deres andel av elevmassen bør på samme måte omfattes av ordningen.

Utvalget har gjennomført en overordnet kartlegging av likestillingsutfordringer i arbeidslivet. Kjønsdelingen i arbeidsmarkedet, arbeidstids- og arbeidsmiljøspørsmål, lønns- og inntektsforskjeller, og lavinntektsproblemer. Vi har også brukt litt tid på elitene.

Da har vi gjentatt Makt- og demokratiutredningens kartlegging fra 2001. Det er de formelle lederposisjonene innenfor i alt ti elitestrata vi her får oversikt over. Konklusjonen er: Stadig sterk mannsdominans, svært mange steder. Men ikke over alt, og det er verd å merke seg både toppene i forvaltningen, lederposisjoner i akademia, og i kultursektoren.

For arbeidslivet i bred forstand, observerer vi at den horisontale kjønnsdelingen består, i store trekk, fra midten av 1990-tallet og frem til i dag. Utviklingen her er dokumentert av SINTEF-NTNU, i en bred gjennomgang som BLD har fått gjennomført i forbindelse med utvalgsarbeidet. Rapporten viser med all tydelighet at det kjønnsdelte arbeidsmarkedet er en av de store utfordringene for framtidig likestillingsarbeid. Vi er også slått av de store forskjellene i deltidstendens etter utdanningsnivå. Vi er særlig opptatt av langvarig deltid, som er klart problematisk - den har både konsekvenser for evnen til å forsørge seg selv, og for framtidig pensjon. Vi ser også stort deltidsomfang blant enkelte grupper av menn med innvandrerbakgrunn.

Stortinget har pålagt alle arbeidsgivere - og arbeidslivets parter - en plikt til målrettet likestillingsarbeid. Utvalget har i *Struktur for likestilling* anbefalt at aktivitetsplikten blir konkretisert i likestillingsloven. Vi foreslår at det framgår av lovteksten at plikten skal omfatte rekruttering, lønns- og arbeidsvilkår, arbeidstid og ufrivillig deltid, individuell tilrettelegging og beskyttelse mot trakassering.

Myndigheter og partene samarbeider i dag blant annet om virksomhetsbaserte tiltak mot deltid. Innenfor yrkesfagene samarbeides det om lærlingplasser. Flere arbeidsgiverorganisasjoner driver mentorprogrammer. Den omfattende trepartsavtalen om inkluderende arbeidsliv er et samarbeid om reduksjon av sykefravær, styrking av jobbnærvær og økning av opplærings- og praksisplasser.

Vi vet at de som ikke fullfører videregående, har store vansker med å komme seg inn på arbeidsmarkedet. Men vi vet også at situasjonen er enda vanskeligere for jenter enn for gutter, i den forstand at gutter i større grad enn jenter er i jobb noen år senere.

Flere studier peker på at unge med minoritetsbakgrunn kan få det særlig vanskelig i overgangen mellom utdanning og jobb. De venter lenger på første jobb; vi må regne med at de sjeldnere blir innkalt til intervju, og at jobbsøkingen kan bli særlig vanskelig blant gutter.

Arbeidslivet er det samfunnsområdet hvor LDO mottar flest diskrimineringsklager. Klagesakene refererer til rekruttering og ansettelse, lønn, og er saker som angår graviditet og uttak av foreldrepermisjon.

Arbeidslivet er en svært viktig arena for praktisk likestillingsarbeid. I lys av dette, har arbeidslivet også vært et forsømt område i den offentlige likestillingspolitikken. Det kan høres overraskende ut, gitt mengden av likestillingslovgivning for arbeidsforhold. Men det vi her karakteriserer, er arbeidslivet som praksisfelt, heller enn som rettslig felt. Utvalget har ikke

klart å identifisere noen gjennomgående satsninger i myndighetsregi som er innrettet mot likestillingsutfordringene i arbeidslivet som sådan. Det vil si en bred innsats av lengre varighet, som inkluderer ulike bransjer og næringer, i både privat og offentlig sektor, og som samtidig adresserer spekteret av likestillingsproblematikk på virksomhetsnivå.

Norge har lange tradisjoner for trepartssamarbeid om viktige utfordringer i arbeidslivet. I enkelte fremstillinger, blir dette trepartsamarbeidet sett som kjernen i ”den norske modellen”. Likestilling er, som kjent, en svært viktig verdi i Norge. Men den direkte sammenkoplingen av likestillingen og den norske modellen har manglet. Vi anbefaler en slik sammenkopling.

Utvalget anbefaler at regjeringen tar initiativ til et forpliktende samarbeid om de utfordringene som aktivitetsplikten i lovverket blinker ut, gjennom en trepartsavtale om likestilling i arbeidslivet. En slik avtale bør strekke seg fra det nasjonale til det lokale nivået av partssamarbeid. Med det mener vi at myndighetene og hovedorganisasjonene inngår en avtale på nasjonalt nivå, og sammen utvikler nasjonale mål og forpliktelser for samarbeidet. Alle virksomheter i Norge bør ha mulighet for å delta, ved å tegne en samarbeidsavtale med myndighetene og tillitsvalgte.

Avtalen bør også inneholde incentiver for virksomheter som blir med; vi anbefaler en ordning med likestillingstilskudd og konkrete lokale veiledningstilbud. En slik avtale vil kunne adressere bredden av likestillingsutfordringer i arbeidslivet. Fra bunn til topp, i mangfoldet av bransjer og næringer. Den kan, med andre ord, tenkes å gi et gjennombrudd for institusjonelt forankret likestillingsarbeid.

Fordeling

Utredningen har en grundig gjennomgang av velferdsordninger knyttet til foreldreskap, og omsorgsarbeid i livsløpsperspektiv. I anbefalingene er vi særlig opptatt av fordelingsvirkninger av foreldrepengeordningen. Denne ordningen forvaltes av BLD, og er det viktigste virkemiddelet i den familie-og-likestillingspolitikken som departementet selv rår med. 16 milliarder statsbudsjett kroner kostet ordningen i fjor. Den har over tid blitt svært komplisert. Og den er per i dag ikke helt rettferdig.

Dagens regelverk for foreldrepenger likestiller ikke mor og far. Fars rettigheter er avhengig av det som kalles ”mors aktivitet”. Det er mor som må ha tilknytning til yrkeslivet for at mor og far skal ha rett til foreldrepenger. Begrunnelsen for aktivitetskravet er følgende: Man ønsker ikke å gi far rett til foreldrepenger når mor likevel er hjemme med babyen. Dette kalles ”dobbeltomsorgsprinsippet”. Vi har da å gjøre med et prinsipp som *ikke* skal gjøres gjeldende: Babyer i Norge skal – som hovedregel - ikke oppleve dobbeltomsorg.

Så har vi unntakene, og de er etter hvert blitt flere: Dobbeltomsorg aksepteres for uttak av fedrekvote. Mor kan være hjemme mens far tar ut sin kvote. Dobbeltomsorg aksepteres hvis mor er ufør. Og dobbeltomsorg er greit hvis det er far som i utgangspunktet er hjemme.

Utvalgets flertall anbefaler at fedre gis selvstendig rett til uttak av foreldrepenger. Slik er ellers ordningen allerede både i Sverige og på Island.

Utvalget følger Likelønnskommissjonen når vi anbefaler en tydelig tredeling av foreldrepermisjonen. Det er ingenting som tyder på at fedres uttak av foreldrepenge hadde vært på dagens nivå om det ikke hadde vært for fedrekvoten. Siden fedrekvoten ble innført har hovedtendensen vært at fedre med opptjente rettigheter tar ut sin tilmålte kvote. Vi anbefaler at både fedre- og mødrekvoten økes, og at den såkalte "fellesdelen" reduseres tilsvarende.

Vi anbefaler også å innføre en foreldrepengeordning som er uavhengig av yrkesaktivitet for de som har svak tilknytning til arbeidsmarkedet.

Etter utvalgets vurdering er forskjellene i økonomiske vilkår mellom de som har rett til foreldrepenge, og de uten slik rett, urimelig store i dag. Mens det offentlige gjennom foreldrepengeordningen tar et stort økonomisk ansvar for omsorg for barn med yrkesaktive foreldre, tas det lite økonomisk ansvar når foreldre har svak tilknytning til arbeidsmarkedet. For sistnevnte gruppe blir de økonomiske vilkårene for familien i barnets første leveår, i større grad en privat utfordring og bekymring. Taket for utbetaling av foreldrepenge fra trygden for yrkesaktive er seks ganger folketrygdens grunnbeløp, dvs. 492 732 kroner. Kvinner som mottar engangsstønad får 35 263 kroner.

Mottakere av engangsstønad er en sammensatt gruppe. I overkant av 10 000 kvinner mottok engangsstønad i 2011. Det er mange unge enslige kvinner og kvinner med minoritetsbakgrunn blant mottakere av engangsstønad, sammenlignet med de som får foreldrepenge. Mange av mottakerne har ikke hatt pensjonsgivende inntekt tidligere.

Utvalget anbefaler at det innføres en løpende minsteytelse for foreldrepenge, tilsvarende 2 G. Denne utformes som en skattepliktig inntekt. Perioden for minsteytelse innføres innenfor rammen av en tredelt foreldrepengeordning. Ett medlem anbefaler at minsteytelsen avgrenses til det første barnet.

Sårbarhet

Trakassering og vold er alvorlige samfunnsproblemer. Utredningen ser seksuell trakassering og vold i sammenheng. Vi legger særlig vekt på unge jenters sårbarhet, og anbefaler tiltak som vi dedikerer til ungdommen, og deres rett til kroppslig og seksuell integritet.

Jeg skal gå nærmere inn på en av anbefalingene:

Per i dag finnes ikke noe nasjonal omfangsundersøkelse av seksuell trakassering blant ungdom, og ingen nasjonal omfangsundersøkelse av voldtekt. Men det omfanget av trakassering og mobbing vi har kunnet spore gjennom utredningsarbeidet, gir grunn for bekymring. Det er flytende grenser mellom seksuell trakassering og alvorlige overgrep som voldtekt, og vi kan stille spørsmål om det rår en trakasserkultur i ungdomsmiljøer. Trakassering er et likestillingsproblem som offentlige myndigheter må ta på langt større alvor enn hva tilfellet er i dag.

Utvalget anbefaler en systematisk og langsiktig satsning på forebygging, som både omfatter elever på ungdomsskole og videregående, og voksne som arbeider med ungdom - det vil si

både lærere, helsetjeneste, og skoleledere. Vi bygger anbefalingen særlig på erfaringer fra Sør-Trøndelag, der fylket har arbeidet med slik forebygging siden 2006.

I *Struktur for likestilling* har utvalget pekt på flere alvorlige mangler ved dagens diskrimineringsvern. Den mest alvorlige, skal jeg gjenta nå: Med etableringen av en egen håndhevingsordning for likestillings- og diskrimineringslovgivningen, har Stortinget lagt særlig vekt på at det må være et lavterskeltilbud i diskrimineringsaker. Men lavterskeltilbudet rår ikke over effektive sanksjoner. Det kan ikke idømme oppreisning, eller erstatning, til ofre for diskriminering. Slik kompensasjon er bare mulig som en frivillig ordning. Blir ikke partene enige, må klageren eventuelt – i neste omgang - gå til domstolene. Da skal hele saken opp på nytt. Og det er ikke fri rettshjelp i diskrimineringsaker.

Slik har tilstanden vært i 35 år. Den viser at diskrimineringsvernet vedvarende har hatt lav politisk status i Norge. Klasseimplikasjonen gir seg selv. De relativt ressurssterke, og de med organisasjoner i ryggen, kan eventuelt gå videre til domstolen, på egen risiko. For folk med få og små ressurser, er dette ikke et alternativ.

Vi har i *Struktur for likestilling* anbefalt en enkel løsning: nemnda får oppreisningsmyndighet. I den nye utredningen legger vi til at det også bør innføres fri rettshjelp i diskrimineringsaker for domstolene, dersom ombud og / eller nemnd anbefaler en rettssak. Vi foreslår også en ny, bakkebasert, tilskuddsordning for rettighetsinformasjon.

*

Offensiv likestillingspolitikk kan bidra til frihet, og åpne muligheter på tvers av vaner og tradisjon. Den kan bidra til et rettferdig arbeidsliv. Den kan hjelpe til med likedelingen av lønnsarbeid og omsorg over livsløp, og den kan, på sitt beste, utjevne levekår. Likestillingspolitikk er alltid forpliktet til å skape vern mot diskriminering, trakassering og vold. Vi har gjennom dette utredningsarbeidet blitt stadig sikrere på at likestillingspolitikk for fremtiden må bygge på solide institusjoner. Den må festes til kunnskap og kollektiv læring. Uten slikt, inviteres det til rene festtaler. Med den erkjennelsen, overleverer utvalget *Politikk for likestilling*.