



Departementene

Strategi

# Strategi for et mer likestilt utdannings- og arbeids- marked 2021–2024







**Strategi for  
et mer likestilt  
utdannings-  
og arbeidsmarked**

# Innhold

	<b>Forord</b>	<b>6</b>
<b>1</b>	<b>Et likestilt utdannings- og arbeidsmarked</b>	<b>9</b>
	Om strategien	15
<b>2</b>	<b>Kjønnsdelt arbeidsmarked og kjønnsdelte utdanningsvalg</b>	<b>19</b>
	Kjønnsdelt arbeidsmarked	20
	Kjønnsdelte utdanningsvalg	26
<b>3</b>	<b>Rammer for regjeringens likestillingsarbeid</b>	<b>33</b>
	Likestillings- og diskrimineringsloven	34
	Barnehageloven	35
	Opplæringslova og læreplanverket	36
	Universitets- og høyskoleloven og kjønnspoeng	38
	Fagskoleloven	39
	Foreldrepengeordningen	39

<b>4</b>	<b>Regjeringens grep for et mer likestilt utdannings- og arbeidsmarked</b>	<b>43</b>
	Videreutvikle Bufdir som fagdirektorat for likestilling	46
	Bedre kjønnsperspektivet i karriereveiledningen	46
	Legge til rette for rollemodeller og nettverk	48
	Fortsette regionalt arbeid med likestilling	49
	Fortsette forskningsbasert kunnskapsgrunnlag på likestillings- og diskrimineringsområdet	49
	Satsingsområder	53
<b>5</b>	<b>Et likestilt arbeidsliv</b>	<b>69</b>
	Økt deltakelse i arbeidslivet	70
	Mer heltid	71
	Mindre lønnsforskjeller mellom kvinner og menn	72
	Et arbeidsliv med kjønnsnøytrale stillingstitler	73
	Et arbeidsliv fritt for seksuell trakassering	73
	Framtidens arbeidsliv	75
<b>6</b>	<b>Litteraturliste</b>	<b>78</b>

# Forord

Norge er god på likestilling mellom kvinner og menn, og det er ikke tvil om at likestillingen har kommet langt. Over flere år har Norge blitt rangert som et av verdens mest likestilte land. Ifølge den årlige World Economic Forums Gender Gap Report 2021 har forskjellene mellom kvinner og menn blitt enda mindre i år.

Samtidig er vi ikke i mål. En av våre vedvarende likestillingsutfordringer i Norge er kjønnsdelte utdanningsvalg og et kjønnsdelt arbeidsliv. Det vil si at kvinner og menn jobber i ulike deler av arbeidslivet: i ulike yrker, næringer og sektorer og med ulik plassering i stillingshierarkiet. Dette fører til et stivt og lite fleksibelt arbeidsmarked og henger tett sammen med andre viktige likestillingsutfordringer, som for eksempel kjønnsforskjeller i lønn, arbeidstid, arbeidsbetingelser og karriereutvikling.

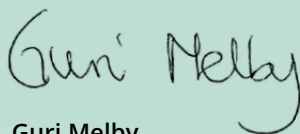
Denne strategien beskriver regjeringens politikk for et mer likestilt utdannings- og arbeidsmarked for perioden 2021–2024 og viser hvilken retning regjeringen har for dette arbeidet framover. Strategien er et utgangspunkt for videre arbeid og vil videreutvikles i strategiperioden.

Strategien bygger på et oppdatert kunnskapsgrunnlag fra sentrale forsknings- og kunnskapsinstitusjoner. UnglDag-utvalgets utredning «Jenterom, gutterom og mulighetsrom» har vært et særlig viktig utgangspunkt for arbeidet med strategien.

Det er liten tvil om at covid-19 har hatt konsekvenser for likestillingen. Vi må hindre langvarige tilbakeskritt og derfor følger vi nøye med på utviklingen over tid. Vi er glade for å legge frem denne strategien som skal bidra inn på veien mot full likestilling.



**Abid Raja**  
Kultur- og  
likestillingsminister



**Guri Melby**  
Kunnskaps- og  
integreringsminister



**Henrik Asheim**  
Forsknings- og høyere  
utdanningsminister



# 15 %

Kun 15 % av alle sysselsatte i Norge jobber i et kjønnsbalansert yrke.



# 87,5 %

Kvinner tjener i gjennomsnitt 87,5 % av menns lønn.

### Takk for innspill!

I forbindelse med strategi for et mer likestilt utdannings- og arbeidsmarked arrangerte Kulturdepartementet og Bufdir innspillmøter om tiltak for rekruttering av det underrepresenterte kjønn på områdene:

- Menn i barnehagesektoren
- Menn i grunnskolen
- Menn i helse- og omsorgssektoren
- Kvinner i teknologi

Regjeringen takker for gode innspill fra en rekke sentrale aktører på feltet.



### Likestillingskonsekvenser av covid-19

Fagdirektorat på likestillingsfeltet, Barne-, ungdoms- og familiedirektoratet (Bufdir), har fått i oppdrag å følge og kartlegge likestillingskonsekvenser av pandemien, og å rapportere jevnlig til Kulturdepartementet.

Gjennom egne kartlegginger, finansiering av forskningsoppdrag og rapporter, oppsummeringer av tilgjengelig statistikk og

undersøkelser, samt innspill fra- og dialog med forskere og sivilt samfunn, har Bufdir kartlagt pandemiens likestillingskonsekvenser på kort og lengre sikt siden mai 2020.

#### ↓ Les mer:

Se Bufdirs rapporter her:  
Likestillingskonsekvenser av covid-19 og tiltakene mot pandemien

[bufdir.no](https://bufdir.no)





# 1

/

## Et likestilt utdannings- og arbeidsmarked

Det er en strategi for mer likestilling mellom jenter og gutter, kvinner og menn, i utdanning og arbeidsliv.

Strategien tar for seg en vedvarende likestillingsutfordring: det kjønnsdelte arbeidsmarkedet.

# FNs bærekraftsmål

Norge har forpliktet seg til å følge opp  
FNs bærekraftsmål innen 2030.

Denne strategien er særlig relevant  
for regjeringens oppfølging av:



Bærekraftsmål 4:

## God utdanning

Sikre inkluderende, rettferdig  
og god utdanning og fremme  
muligheter for livslang  
læring for alle.



Bærekraftsmål 5:

## Likestilling mellom kjønnene

Oppnå likestilling  
og styrke jenters og kvinners  
stilling i samfunnet.



I regjeringens likestillingsmelding slås det fast at for den enkelte er kjønnsdelingen på arbeidsmarkedet tett knyttet til lønn, arbeidstid, arbeidsbetingelser og karriereutvikling. Et mer kjønnsbalansert arbeidsmarked vil gi økt likestilling i arbeidslivet, og vil for eksempel være et viktig grep for å minske lønnsforskjeller mellom kvinner og menn.

For samfunnets del, er det kjønnsdelte arbeidslivet først og fremst et problem fordi det bidrar til et stivt og lite fleksibelt arbeidsmarked. Det er et stort behov for arbeidskraft i ulike sektorer framover, for eksempel i helse- og omsorgssektoren. Som Kompetansebehovsutvalget også understreker, vil skjev kjønnsfordeling i høyere utdanning begrense tilgangen på kompetanse i arbeidslivet, særlig i enkelte yrker.

Et likestilt utdannings- og arbeidsmarked er en forutsetning for å nå FNs bærekraftsmål om å avskaffe kjønnsforskjeller i utdanning og å oppnå likestilling mellom kjønnene. Likestilling mellom kjønnene er også tema under en rekke andre bærekraftsmål og delmål. I tillegg er strategien viktig for andre internasjonale forpliktelser Norge har. FNs kvinnekomité (CEDAW) har for eksempel anbefalt at Norge styrker tiltak for å bekjempe kjønnsdeling i utdanningssektoren. Europarådets felleserklæring om likelønn inneholder oppfordringer om å utarbeide en strategi for å tilstrebe likestilling og utjevning av lønnsforskjeller i arbeidsmarkedet. Økt likestilling i utdannings- og arbeidsmarkedet har også lenge vært prioritert innenfor det nordiske samarbeidet. I 2022 vil Norge overta ordførerskapet i Nordisk Ministerråd og denne satsingen vil fortsette.

# Regjeringens hovedmål

Regjeringen ønsker mer likestilling på tvers av og i alle bransjer, næringer og sektorer. Regjeringen har to hovedmål:

## Hovedmål 1



Flere menn i kvinne-  
dominerte næringer


## Hovedmål 2




Flere kvinner i manns-  
dominerte næringer

# Regjeringens overordnede grep


Dette er overordnede grep som regjeringen mener er nødvendige for å bryte opp kjønnsdelingen i en rekke utdanningsløp og yrker:




- videreutvikle  
Bufdir som fag-  
direktorat for  
likestilling




- bedre kjønns-  
perspektivet  
i karriere-  
veiledningen



- legge til rette  
for rollemodell  
og nettverkstiltak



- fortsette  
regionalt arbeid  
med likestilling



- fortsette  
forskningsbasert  
kunnskapsgrunnlag  
på likestillings-  
og diskriminerings-  
området

# Regjeringens satsingsområder

I tillegg ønsker regjeringen å framheve seks innsatsområder: flere menn i barnehage, grunnskole og helse- og omsorg, og flere kvinner i teknologi, blant gründere og ledere.

Disse områdene er valgt fordi de er noen av de mest kjønnsdelte i arbeidslivet. I tillegg er behovet for økt arbeidskraft stort framover i enkelte av disse områdene. Regjeringen mener at økt like-

stilling og jevnere kjønnsbalanse på disse områdene vil være viktig for et mer fleksibelt arbeidsmarked, der både kvinner og menn søker seg til områdene.



1.  
Flere menn  
i barnehage



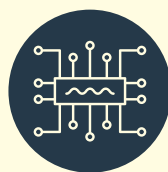
2.  
Flere menn  
i grunnskole



3.  
Flere menn i  
helse- og omsorg



4.  
Flere kvinner  
i teknologi



5.  
Flere kvinnelige  
gründere



6.  
Flere kvinnelige  
ledere





## Om strategien

Denne strategien beskriver regjeringens politikk for et mer likestilt utdannings- og arbeidsmarked for perioden 2021–2024, og viser hvilken retning regjeringen har for dette arbeidet framover.

Kapittel 2 gir oversikt over status og kunnskap om det kjønnsdelte arbeidsmarkedet og kjønnsdelte utdanningsvalg, mens kapittel 3, 4 og 5 viser regjeringens nåværende innsats og utgangspunkt for videre arbeid.

## + Vil du vite mer?

### UngIDag-utvalget

UngIDag-utvalgets utredning «Jenterom, gutterom og mulighetsrom» har vært et viktig kunnskapsgrunnlag i arbeidet med strategien.

UngIDag-utvalget har utredet hvilke likestillingsutfordringer barn og unge møter i hverdagen på arenaer som for eksempel i familien, barnehage, skolen og på fritiden. Én særlig stor likestillingsutfordring utvalget har utredet er kjønns-tradisjonelle utdannings- og yrkesvalg.

Utvalget ble etablert i mai 2018 og leverte sin utredning til Kulturdepartementet i november 2019.

### ↓ Les mer:

[NOU 2019:19: Jenterom, gutterom og mulighetsrom – Likestillingsutfordringer blant barn og unge](#)







## Et likestilt samfunn

Regjeringens mål er et likestilt samfunn der alle har like muligheter og frihet til å treffe egne valg, uavhengig av for eksempel kjønn, alder, etnisitet, religion, funksjonsevne, seksuell orientering eller kjønnsidentitet.

Regjeringens likestillingspolitikk følges også opp gjennom en rekke andre handlingsplaner og strategier, for eksempel:

- Et samfunn for alle – Likestilling, demokrati og menneskerettigheter. Regjeringens handlingsplan for likestilling av personer med funksjonsnedsettelse 2020–2025.
- Regjeringens handlingsplan mot rasisme og diskriminering på grunn av etnisitet og religion 2020–2023.
- Trygghet, mangfold og åpenhet. Regjeringens handlingsplan mot diskriminering på grunn av seksuell orientering, kjønnsidentitet, kjønnsuttrykk og kjønnskarakteristika 2021–2024.



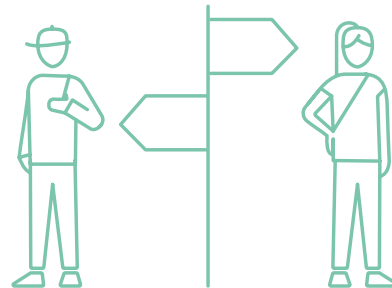
# 2



## Kjønnsdelt arbeidsmarked og kjønnsdelte utdanningsvalg

Dette kapitlet viser kunnskap om kjønnsdelte utdanningsvalg og det kjønnsdelte arbeidsmarkedet. Kapitlet viser kjønnsforskjeller i arbeidstid og lønn, og omtaler også omfanget av seksuell trakassering i arbeidslivet.

## Kun 15 prosent av alle sysselsatte i Norge jobber i et kjønnsbalansert yrke.



### Kjønnsdelt arbeidsmarked

Kjønnsforskjeller i arbeidslivet er synlig på minst tre måter. For det første, ved at det er forskjeller i arbeidsdeltakelsen mellom menn og kvinner. For det andre, på tvers ved at kvinner og menn jobber i ulike yrker, næringer og sektorer. For det tredje, på langs ved at kvinner og menn har ulik plassering stillingshierarkiet.

#### Deltakelse i arbeidslivet

Norske kvinner er i verdenstoppen når det gjelder deltagelse i arbeidslivet. I 2020 var kvinners yrkesdeltakelse noe lavere enn menns yrkesdeltakelse. 75 prosent av kvinner i alderen 20–66 år er sysselsatte, mens tilsvarende for menn er 80 % (SSB, 2021a).

Kjønnsforskjellen er større blant innvandrere. Blant innvandrere i aldersgruppen 20–66 år, viser tall fra 2020 at kvinner har en sysselsettingsandel på 62 prosent, mens tilsvarende andel for menn er 69 prosent (SSB, 2021d). Samtidig er det stor variasjon i hvor stor grad innvandrerkvinner deltar i arbeidslivet. Det er blant annet forskjeller avhengig av landgruppe og innvandringsårsak. For eksempel er det betydelig variasjon mellom flyktninger, familiegjennforente og arbeidsinnvandrere (Nadim & Fjell, 2019). Etterkommere av innvandrere har høyere yrkesdeltakelse enn innvandrere, og kjønnforskjellen mellom etterkommere er også lavere.

Personer med funksjonsnedsettelse har lavere arbeidsdeltakelse enn resten av befolkningen, men det er små kjønnforskjeller i denne gruppen (Bufdir, 2020a).

Kjønnsforskjellen i arbeidsdeltakelse er også synlig i kvinners og menns arbeidstid, se mer om dette på side 22.

#### Kjønnsdelt på tvers

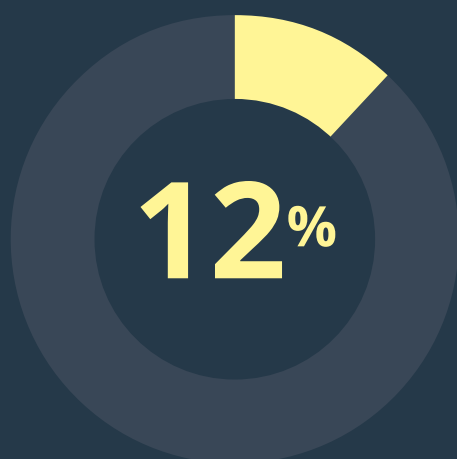
Arbeidsmarkedet er kjønnsdelt på tvers, både når vi ser på yrker, næringer og på sektor:

Kun 15 prosent av alle sysselsatte i Norge jobber i et kjønnsbalansert yrke. Det vil si i et yrke der det er mer enn 40 prosent av enten kvinner eller menn (Østbakken et al., 2017).

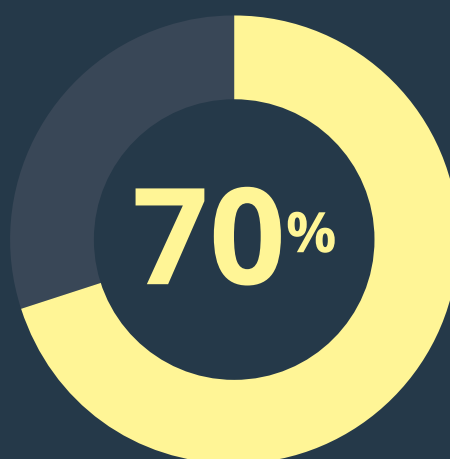
En av grunnene til at arbeidsmarkedet er kjønnsdelt, er at de kvinnedominerte yrkene også er de *største* yrkesgruppene. De mannsdominerte yrkene er mindre yrkesgrupper. Det vil si at det er mange flere menn som må inn i et kvinnedominert yrke for å få endring, sammenlignet med antallet kvinner som må inn i et mannsdominert yrke for å få endringer. Det er for eksempel få menn som jobber i de aller største yrkesgruppene, som grunnskolelærere, sykepleiere eller helsefagarbeidere (Reisel et al., 2019).

# 1 av 10

Kun ett av de ti vanligste yrkene  
i Norge er ett mannsdominert yrke



Kun 12 % av syssel-  
satte kvinner jobber  
i mannsdominerte  
næringer



Hele 70 % av ansatte  
i offentlig sektor er  
kvinner

Figur: Eksempler på kjønnsfordeling på yrker, næringer og sektor  
(Bufdir, 2020b; Reisel et al., 2019, s. 17).



# 14 %

I de 200 største norske selskapene er kun 14 prosent av øverste leder en kvinne.

CORE Topplederbarometer 2020

Kvinner og menn jobber også i ulike næringer. De største næringene i Norge er bygg og anlegg, industri, varehandel, undervisning og helse- og sosialtjenester. Av disse er alle, unntatt varehandel, kjønnsdelte næringer. Kvinner jobber i stor grad i undervisning, helse- og omsorg, mens menn i størst grad er bygg- og anleggsarbeidere eller jobber i industrien.

Om lag 30 prosent av alle sysselsatte jobber i offentlig sektor. Kvinner utgjør hele 7 av 10 ansatte i offentlig sektor (Bufdir, 2020b).

### Kjønnsdelt på langs

I statlig sektor har det vært en jevn økning i andelen kvinnelige ledere de senere år, fra 46 prosent i 2015 til 51 prosent i 2020. Dersom man ser på toppledernivå i staten i 2020, var andelen kvinnelige ekspedisjonssjefer i departementene 38 prosent, mens det i direktoratene var 37 prosent kvinner som øverste leder (Kommunal- og moderniseringsdepartementet, 2021).

For selskapene med statlig eierandel var gjennomsnittlig kvinneandel i selskapenes ledergruppe per 31. desember 2019, 42 prosent, og 40 prosent av selskapene hadde på samme tidspunkt kvinnelig administrerende direktør (Nærings- og fiskeridepartementet, 2020).

Det er særlig i næringslivet at kjønnsbalansen er stor i toppstillinger. CORE Topplederbarometer 2020 viser at i de 200 største norske selskapene er hvert fjerde medlem av toppledergruppene en kvinne, mens kun 14 prosent av øverste leder, administrerende direktør, er en kvinne.

Utviklingen fra 2018 viser at kvinneandelen i toppledergruppen har økt med tre prosentpoeng, fra 22 til 25 prosent (CORE, 2020).

### Det kjønnsdelte arbeidsmarkedet og arbeidstid

Utstrakt bruk av deltidsarbeid i kvinnedominerte næringer, kombinert med manglende heltidskultur, kan være et element i forklaringen på at det er få menn i disse næringene.



Deltidsandelen er spesielt høy i varehandel og i helse- og omsorgssektoren. Disse næringene sysselsetter mange og står for halvparten av deltidssyssetningen totalt (Finansdepartementet, 2021).

I 2013 jobbet 40 prosent av kvinnene deltid, i 2020 var tallet 35 prosent (SSB, 2021a). Bak tallene er det store forskjeller i deltid etter sektor. For eksempel jobber kun 11 prosent av kvinner i staten deltid i 2019 (Kommunal- og moderniseringsdepartementet, 2021). Ser vi på privat sektor, for eksempel finansnæringen, jobber 12 prosent av kvinnene deltid (Finans Norge, 2020). Det er særlig i kommunal sektor at andelen deltidarbeid er høy. Her er andelen kvinner på deltid 48 prosent i 2020 (KS, 2020). Kun 3 av 10 av de sysselsatte i den kommunale helse- og omsorgstjenesten med kommunal ansettelse hadde avtalt en stillingsprosent på 100 prosent eller mer i 2019 (Helse- og omsorgsdepartementet, 2021).

Deltidsandelen blant menn er betydelig lavere. I 2020 var deltidsandelen blant menn 15 prosent (SSB, 2021a).

Innvandrere, både menn og kvinner, jobber oftere deltid enn befolkningen ellers. Det er store kjønnsforskjeller når det gjelder deltidarbeid blant personer med funksjonsnedsettelse. I 2019 arbeider ca. 29 prosent av menn med nedsatt funksjonsevne i en deltidstilling, mens tilsvarende tall for kvinner med nedsatt funksjonsevne er 59 prosent (Bufdir, 2020a).

Det meste av deltiden er frivillig, men mange deltidsansatte ønsker også å jobbe mer. I 2019 jobbet 18,3 prosent av de deltidssysselsatte ufrivillig deltid. Disse ønsker lengre arbeidstid, men har ikke nødvendigvis forsøkt å endre arbeidstid. Ufrivillig deltid har først og fremst vært en utfordring i helse- og omsorgssektoren. Rundt 10 prosent oppfyller kravene til å bli definert som undersysselsatt. Disse har forsøkt å få lengre arbeidstid og kan starte med lengre arbeidstid i løpet av 4 uker (Finansdepartementet, 2021).

# 40 %

Det kjønnsdelte arbeidsmarkedet forklarer omtrent 40 prosent av timelønnsforskjellen mellom kvinner og menn.

(CORE, 2019a)

## Har lønnsforskjellen mellom kvinner og menn økt i 2020?

Lønnsforskjellen mellom kvinner og menn har økt svakt fra 2019 til 2020.

Samtidig må man ta høyde for at 2020 i stor grad har vært et unntaksår for norsk arbeidsliv som følge av covid-19 og iverksatte tiltak. Både sene lønnsoppgjør og mange permitteringer har påvirket lønnsveksten og arbeidsmarkedet i 2020. Dette er et eksempel på at det er særlig viktig å følge likestillingskonsekvenser av pandemien.

Ser vi nærmere på tallene viser det seg at forskjellene avtok i samtlige sektorer. Dette tilsynelatende paradokset har sammenheng med hvordan koronapandemien har rammet sysselsetting og permitteringer ulikt på tvers av næringer og ansatte med forskjellige lønnsnivåer. Det har gitt store sammensetningseffekter som har betydning for tolkingen av lønnsutviklingen.

## Det kjønnsdelte arbeidsmarkedet og lønn

Det kjønnsdelte arbeidsmarkedet forklarer omtrent 40 prosent av timelønnsforskjellen mellom kvinner og menn (CORE, 2019a).

Menn jobber i yrker som i gjennomsnitt betaler bedre. Det vil si at det lønner seg mer for kvinner å velge som menn, enn for menn å velge som kvinner fordi lønningene er høyere (Lervik, 2014). Lønnsnivået i kvinnedominerte bransjer kan være et element i forklaringen på hvorfor det er få menn i disse bransjene. For eksempel viser en rapport om rekruttering av menn i grunnskolelærerutdanningen at lav lønn er en viktig årsak til at gutter ikke vil bli lærere (Myklebust et al, 2019).

I 2020 tjente kvinner i gjennomsnitt 87,5 prosent av menns lønn, når vi inkluderer både heltids- og deltidsansatte (SSB, 2021). Når man sammenligner kvinner og menn som jobber i samme yrke, næring og sektor, som har like lang utdanning og er like gamle, utgjør kvinners gjennomsnittlige timelønn 92 prosent av menns lønn (CORE, 2019a).





Kvinner jobber også oftere deltid. Selv om man regner om lønnen til hva man ville hatt i en heltidsstilling, er deltidsarbeid generelt lavere lønnet enn heltidsarbeid. Kvinner jobber også oftere i offentlig sektor enn menn, og offentlig sektor er generelt lavere lønnet enn privat sektor (SSB, 2020b).

Det er også slik at lønnsforskjeller er størst på toppen av lønnsstigen. De best betalte mennene har 19 prosent høyere lønn enn de best betalte kvinnene. En delforklaring på dette kan være at kvinner og menn har ulike typer lederstillinger med ulike ansvarsområder, og at dette bidrar til å skape forskjeller i lønn og i tilgang til bonusordninger (CORE, 2019a).

### Seksuell trakassering

Kvinner er mer utsatt for seksuell trakassering på arbeidsplassen enn menn. Statistisk sentralbyrås levekårsundersøkelse (2020c) om arbeidsmiljø viser at 4 prosent av alle sysselsatte 18–66 år jevnlig ble utsatt for uønsket seksuell oppmerksomhet i 2019. En beregning fra SSB viser at dette tilsvarer ca. 114 000 personer.

Langt flere kvinner enn menn er utsatt; 8 prosent kvinner, 2 prosent menn. Unge kvinner er mest utsatt. Hele 17 prosent av kvinner i alderen 18–24 år er utsatt for uønsket seksuell oppmerksomhet. Etter SSBs beregning tilsvarer dette 24 000 sysselsatte kvinner.

Samtidig er enkelte yrkesgrupper særlig utsatt for seksuell trakassering, uavhengig av kjønn. Både menn og kvinner som jobber i kvinne-dominerte yrker opplever langt oftere seksuell trakassering enn yrkesaktive i kjønnsblandede og mannsdominerte yrker.

### Kjønnsdelt arbeidsmarked i endring

Det kjønnsdelte arbeidsmarkedet er i endring. Et eksempel er at kvinner i økende grad velger utdanninger og yrker som tidligere har vært mannsdominerte. Et annet trekk som ser ut til å bidra til mer kjønnsbalanse i arbeidslivet, er at menn med innvandrerbakgrunn, særlig med bakgrunn fra Asia og Afrika, går inn i tradisjonelle kvinnedominerte yrker, som renhold og pleie- og omsorg (CORE, 2019b).

## Hele to tredeler av det kjønnsdelte arbeidslivet kan forklares med unges kjønnsdelte utdanningsvalg.

I tillegg viser forskning at kjønnsdelingen i arbeidslivet ser ut til å bli litt mindre for hver generasjon. Institutt for samfunnsforskning har sammenlignet ulike kohorter (grupper som er født i ulike tidsperioder), og ser at de yngre kohortene velger mindre kjønnsdelt, enn de eldre kohortene gjorde på samme alder (Østbakken et al., 2017). For eksempel viser de siste søker-tallene at det er rekordmange jenter som har søkt seg til de guttedominerte utdanningsprogrammene, bygg- og anleggsteknikk og teknologi- og industrifag.

### Kjønnsdelte utdanningsvalg

Det kjønnsdelte arbeidsmarkedet er ofte et resultat av kjønnsdelte utdanningsvalg. Hele to tredeler av det kjønnsdelte arbeidslivet kan forklares med unges kjønnsdelte utdanningsvalg (Østbakken et. al, 2017).

Det er flere grunner til at gutter og jenter velger forskjellige utdanninger og yrker. For å få et helhetlig bilde av dette, vises det til følgende forskning og offentlige utredninger:

- NOU 2019:19 Jenterom, gutterom og mulighetsrom.
- På oppdrag av Kulturdepartementet og Bufdir har Institutt for samfunnsforskning

utarbeidet en kunnskapsoppsummering om kjønnsdelte utdannings- og yrkesvalg (Reisel et al., 2019).

- NOU 2019:3 Nye sjanser – bedre læring  
Kjønnforskjeller i skoleprestasjoner og utdanningsløp.

Som denne litteraturen viser tydelig, tas ikke utdanningsvalg i et vakuum og det finnes ikke ett enkelt svar på årsaken til kjønnsdelte utdanningsvalg.

Faktorer som interesser, stereotyper, skoleprestasjoner, sosial bakgrunn, innvandrerbakgrunn, frafall og fullføring, har betydning. Det har også familien og den sosiale konteksten unge vokser opp i.

I tillegg er det mange forhold i arbeidslivet som kan ha betydning for utdannings- og yrkesvalg. Forventninger om ulike betingelser i arbeidslivet kan legge føringer på hvilke utdanningsløp gutter og jenter velger. Slike betingelser kan for eksempel være lønn, arbeidstid, arbeidsforhold, mulighet for å bli leder eller bekymring for diskriminering på arbeidsplassen.

Tradisjonelle mannsdominerte yrker har oftere vært forbundet med både mer prestisje og høyere lønnsnivå enn kvinnedominerte yrker. Det



betyr at det i mange tilfeller vil være mer lønnsomt både for gutter og jenter å velge et tradisjonelt mannsdominert yrke som medisin, enn et tradisjonelt kvinnedominert yrke.

### Fag- og yrkesopplæringen er mest kjønnsdelt

Når unge begynner på videregående opplæring, velger de mellom studieforberevende- eller yrkesfaglige utdanningsprogram. De siste årene har omtrent halvparten søkt seg til yrkesfag på vg1, og i 2021 var det 1000 flere søkere til de yrkesfaglige utdanningsprogrammene. Elevtall for skoleåret 2020–2021 for vg1 viser at 37 528 av elevene går på studieforberevende, mens 36 557 av elevene går på yrkesfaglige utdanningsprogram (Utdanningsdirektoratet, 2021).

Det er store forskjeller i søkemønsteret til gutter og jenter og kjønnsdelingen på de fleste yrkesfaglige utdanningsprogrammene er svært skjev. En rapport fra 2019 viste at hele 86 prosent av elevene gikk på et yrkesfaglig utdanningsprogram med mindre enn 40 prosent jenter eller gutter (Reisel et al., 2019, s. 19).

### ↓ Gode prosjekter og eksempler på igangsatte tiltak

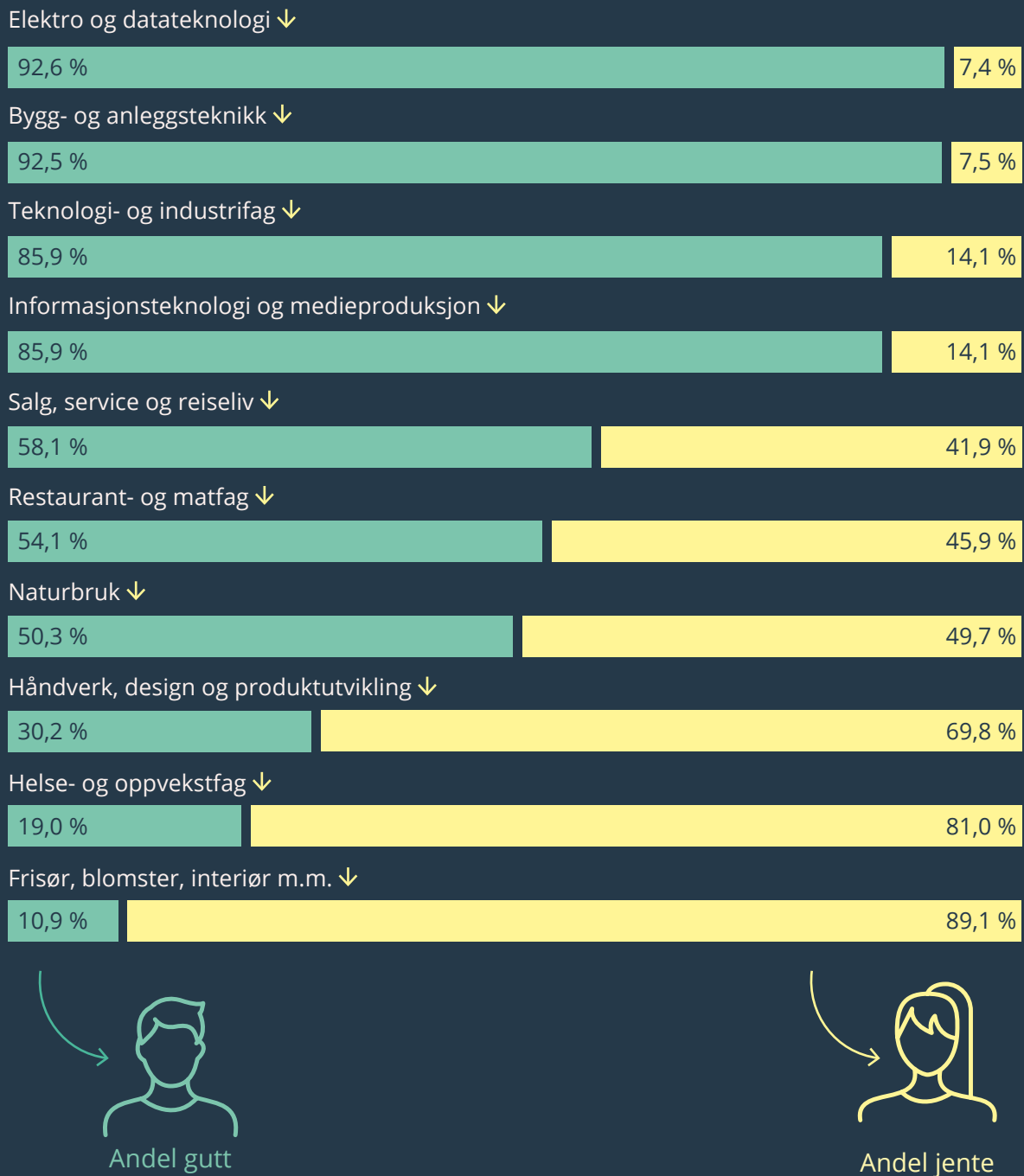
#### Tiltak for å motvirke kjønnsdelte utdanningsvalg

På oppdrag fra Kulturdepartementet har Bufdir utarbeidet en rapport med oversikt over alle tiltak som er satt i gang for å motvirke kjønnsdelte utdanningsvalg.

Bufdirs oversikt viser at det eksisterer en rekke av mindre og lokale tiltak, men også større og mer omfattende tiltak som har som formål å bidra til å utjevne kjønnsubalansen i utdanningsvalg.

FIGUR 1

## Andel jenter og gutter som begynner på de yrkesfaglige utdanningsprogrammene, 2020–2021



Kilde: Utdanningsdirektoratet, 2021a.

## Kjønnsforskjellene i de yrkesfaglige programmene har holdt seg stabil over tid.

Figur 1 viser at gutter utgjør flertallet av elevene på utdanningsprogrammene bygg- og anleggsteknikk, elektro og datateknologi og teknologi og industrifag. Det er stor overvekt av jenter på helse- og oppvekstfag, og frisør, blomster, interiør og eksponeringsdesign. Kjønnsforskjellene i de yrkesfaglige utdanningsprogrammene har holdt seg stabil over tid.

Ungdom med innvandrerbakgrunn, særlig gutter, velger i mindre grad kjønnsstradisjonelle utdanninger sammenlignet med ungdom med majoritetsbakgrunn. Dette kan blant annet ha sammenheng med at gutter med innvandrerbakgrunn i mindre grad velger yrkesfag i videregående opplæring sammenlignet med gutter med majoritetsbakgrunn. I tillegg er det slik at blant de som tar yrkesfag, er det en mye høyere andel norskfødte med innvandrerforeldre som velger påbygging til generell studiekompetanse sammenlignet med gutter med majoritetsbakgrunn (NOU 2019:19, s. 141).

### + Vil du vite mer?

#### Frafall og fullføring

I tillegg til å legge til rette for at flere unge velger kjønnsutradisjonelle utdanningsvalg, fordrer et mindre kjønnsdelt arbeidsmarked også innsats knyttet til å hindre frafall og å beholde elever og studenter som har valgt kjønnsutradisjonelt.

Kunnskapsdepartementet la fram Meld. St. 21 (2020-2021) Fullføringsreformen – med åpne dører til velferden og fremtiden våren 2021. Stortingsmeldingen fremmer sentrale grep for å sikre at flere unge fullfører videregående opplæring. Perspektivmeldingen er også tydelig på at frafall fra videregående opplæring er en av samfunnsutfordringene framover.

#### ↓ Les mer:

<https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/meld.-st.-21-20202021/id2840771/>



### Utjevning i kjønnsdelingen i høyere utdanning

Kvinner har utgjort om lag 60 prosent av studentene i høyere utdanning siden starten av 2000-tallet.

Flere tidligere mannsdominerte fagområder har fått en jevnere kjønnsfordeling, slik som økonomiske og administrative fag. Videre har tidligere mannsdominerte fag blitt kvinnedominert, slik som jus og medisin. Det vil si at kvinner i økende grad velger mannsdominerte og kjønnsbalanserte fag. Det er imidlertid ikke samme tendens blant menn til å velge kvinnedominerte fag (Bufdir, 2021).

Både kvinner og menn som er født i Norge med innvandrerforeldre, tar i større grad høyere utdanning enn unge i den øvrige befolkningen. Blant norskfødte menn med innvandrerforeldre deltar 27,8 prosent i høyere utdanning og tilsvarende andel for norskfødte kvinner er 37,1 prosent. Tilsvarende tall for den øvrige befolkningen er 18,4 prosent blant menn og 27,4 prosent blant kvinner (SSB, 2021c).

Når det gjelder utdanningsprogram, er det også klare kjønnsforskjeller. På helse-, sosial og idrettsfag er ca. 22 prosent av studentene menn, i lærerutdanninger og utdanninger i pedagogikk er ca. 28 prosent menn. Innenfor naturvitenskapelige fag, håndverksfag og tekniske fag er andelen kvinner ca. 35 prosent, se figur 2.

Et generelt mønster blant flere etterkommergrupper i Norge, er at det er en sterkere rekruttering til profesjonsutdanninger som lege, tannlege, farmasøyt, veterinær og sivilingeniør enn blant studenter med majoritetsbakgrunn (NOU 2019:19, s. 141).

Det varierer hvor store fagfeltene er. På samme måte som i videregående opplæring, er det også slik at bedre kjønnsbalanse i de store fagfeltene vil ha særlig stor betydning for målet om et mindre kjønnsdelt arbeidsliv.

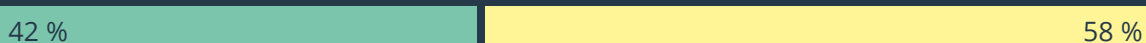
FIGUR 2

## Fordeling av menn og kvinner i de ulike utdanningsprogrammene i høyere utdanning 2020

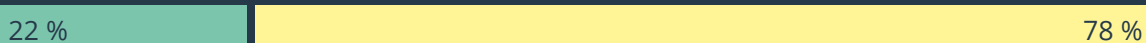
Samferdsels- og sikkerhetsfag og andre servicefag



Primærnæringsfag ↓



Helse-, sosial- og idrettsfag ↓



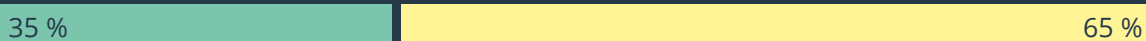
Naturvitenskapelige fag, håndverksfag og tekniske fag ↓



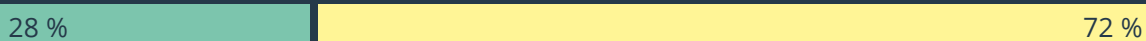
Økonomiske og administrative fag ↓



Samfunnsfag og juridiske fag ↓



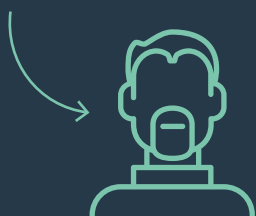
Lærerutdanninger og utdanninger i pedagogikk ↓



Humanistiske og estetiske fag ↓



Allmenne fag ↓



Andel menn



Andel kvinner

Kilde:  
SSB, 2020d. Uoppgitte fag er ikke med i tabellen.





# 3



## Rammer for regjeringens likestillingsarbeid

Regjeringen jobber allerede bredt på flere felt, og for regjeringen er det viktigste utgangspunkt for et mer likestilt utdannings- og arbeidsmarked:

- Likestillings- og diskrimineringsloven
- Barnehageloven og rammeplan
- Opplæringslova og læreplanverket
- Universitets- og høyskoleloven og kjønnspoeng
- Foreldrepengeordningen

## Regjeringens mange pågående og planlagte arbeider, vil fortsette den positive utviklingen mot et likestilt samfunn.

### Likestillings- og diskrimineringsloven

I følge likestillings- og diskrimineringsloven har arbeidsgivere og offentlige myndigheter en plikt til å arbeide for å fremme likestilling og hindre diskriminering knyttet til en rekke diskrimineringsgrunnlag. Dette gjelder blant annet på grunnlag av kjønn, etnisitet, funksjonsnedsettelse og seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk. I tillegg skal offentlige myndigheter forebygge trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold og motarbeide stereotypisering.

#### Offentlige myndigheter må jobbe aktivt med å fremme likestilling

Offentlige myndigheters plikt til å jobbe med likestilling er ikke ny. Likestillingsloven har helt siden 1978 hatt det som kalles «aktivitetsplikt for offentlige myndigheter», ref. § 24 i dagens likestillings- og diskrimineringslov. Aktivitetsplikten innebærer at offentlige myndigheter på alle nivåer, i kraft av å være myndighetsutøver, har en plikt til å jobbe aktivt, målrettet og planmessig for likestilling i all sin virksomhet. Eksempler på offentlige myndigheter er departementer, direktorater, fylkeskommuner og kommuner. Dette er offentlige myndigheter som for eksempel

forvalter og tilbyr tjenester som utdanning for barn og unge.

Fra 1. januar 2020 har regjeringen styrket aktivitets- og redegjørelsesplikten på flere måter. Offentlige myndigheter må nå redegjøre i årsrapport/beretning eller annet offentlig tilgjengelig dokument om hva de gjør for å fremme likestilling. Barne-, ungdoms- og familiedirektoratet har utviklet veiledere og tips til hvordan offentlige myndigheter kan jobbe aktivt med likestilling.<sup>1)</sup>

Aktivitets- og redegjørelsesplikten omfatter også skolens ansvar for likestillingsarbeid. Plikten er nærmere regulert i likestillings- og diskrimineringsloven § 27. Her slås det fast at barnehager, skoler og andre utdanningsinstitusjoner skal tilby læremidler og undervisning som bygger på likestillings- og diskrimineringslovens formål om å fremme likestilling og å hindre diskriminering.

#### Arbeidsgivere må jobbe aktivt for å fremme likestilling

Det er ikke bare offentlige myndigheter som har plikt til å fremme likestilling og å hindre diskriminering. Alle arbeidsgivere, både i privat og offentlig sektor, har også en generell plikt til å jobbe aktivt, målrettet og planmessig for likestilling. Alle

<sup>1)</sup> Se for eksempel [https://bufdir.no/fagstotte/produkter/aktivitets\\_og\\_redegjorelsesplikt\\_for\\_arbeidsgivere/](https://bufdir.no/fagstotte/produkter/aktivitets_og_redegjorelsesplikt_for_arbeidsgivere/)



arbeidsgivere har også en plikt til å dokumentere sitt likestillingsarbeid eller å utarbeide en likestillingsredegjørelse om det.

I tillegg skal alle arbeidsgivere i offentlige virksomheter samt arbeidsgivere i private virksomheter av en viss størrelse, følge en lovbestemt metode i sitt likestillingsarbeid. Arbeidsgivere i private virksomheter med mer enn 50 ansatte skal arbeide aktivt for å fremme likestilling og hindre diskriminering og bruke en konkret arbeidsmetode i fire trinn nedfelt i likestillings- og diskrimineringslovens § 26. Fra og med januar 2020, kan også flere arbeidsgivere i mindre private virksomheter få flere forpliktelser enn tidligere: Hvis tillitsvalgte eller et flertall av de ansatte krever det, skal også arbeidsgivere med mellom 20 og 50 ansatte følge den konkrete arbeidsmetoden.

Dette innebærer for eksempel at virksomheten må identifisere likestillingsutfordringer, analysere årsakene, iverksette tiltak og evaluere disse. De arbeidsgiverne som har en lovpålagt plikt til å følge firetrinns-arbeidsmetoden, har også plikt til å kartlegge lønnsforskjeller mellom kvinner og

menn og ufrivillig deltid, fordelt på kjønn. Dette skal gjøres annethvert år.

## Barnehageloven

Barnehage- og opplæringssektoren er sentrale arenaer for barn og unges oppvekst og læring.

Det er en rekke instanser som har ansvar for at likestilling ivaretas i barnehagesektoren. Kunnskapsdepartementet har det overordnede ansvaret for barnehagesektoren. I tillegg har Utdanningsdirektoratet, Statsforvalteren, kommunen og barnehageeier ansvar for barnehagene.

Barnehageloven omfatter barnehagens formål og mandat, og dens oppgaver og innhold. Likestilling er eksplisitt nevnt i barnehagelovens § 1 «Barnehagen skal fremme demokrati og likestilling og motarbeide alle former for diskriminering.» Også de enkelte diskrimineringsgrunnlagene er nevnt i barnehagelovens § 2: «barnehagen skal ta hensyn til barnas alder, funksjonsnivå, kjønn, sosiale, etniske og kulturelle bakgrunn, herunder samiske barns språk og kultur».



Likestilling og kjønn er også tydelig framhevet i rammeplanen. Den sier at: «Barnehagen skal fremme likeverd og likestilling uavhengig av kjønn, funksjonsevne, seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk, etnisitet, kultur, sosial status, språk religion og livssyn».

## Opplæringslova og læreplanverket

Skolens formålsparagraf i opplæringslova er tydelig på at opplæringen skal fremme likestilling. Opplæringen skal bygge på grunnleggende verdier som likeverd og skolen skal motarbeide all diskriminering. Det innebærer at elevene både skal erfare likestilling i skolehverdagen og at de skal lære om likeverd og likestilling gjennom opplæringen og sin tid i skolen.

Den nye overordnede delen av læreplanverket utdyper verdiene i formålsparagrafen:

*Likeverd og likestilling er verdier som er kjempet fram gjennom historien, og som fortsatt må ivaretas og forsterkes. Skolen skal formidle kunnskap og*

*fremme holdninger som sikrer disse verdiene. Alle elever skal behandles likeverdig, og ingen elever skal utsettes for diskriminering. Elevene skal også gis likeverdige muligheter slik at de kan ta selvstendige valg. Skolen skal ta hensyn til mangfoldet av elever og legge til rette for at alle får oppleve tilhørighet i skole og samfunn. Vi kan alle oppleve at vi skiller oss ut og kjenner oss annerledes. Derfor er vi avhengig av at ulikheter anerkjennes og verdsettes.*

Verdier som likestilling og likeverd skal realiseres gjennom flere fag. For eksempel har samfunnsfaget følgende beskrivelse av sitt verdigrunnlag: *Alle fag skal bidra til å realisere verdigrunnlaget i opplæringa. Samfunnsfaget skal bidra til engasjement, kritisk tenking, skaparglede og utforskartrøng og bygge opp under haldningar og verdier som toleranse, likeverd og respekt. Gjennom samfunnsfaglege tenkjemåtar og metodar skal elevane utvikle eit aktivt medborgarskap bygd på medvit om demokrati, miljø, menneskerettar, likestilling og verdien av mangfald.*

Regjeringen har med fagfornyelsen fastsatt nye læreplaner for grunnskole og videregående

## Skolens formålsparagraf i opplæringslova er tydelig på at opplæringen skal fremme likestilling.

skole. Disse ble tatt i bruk fra skolestart 2020.<sup>2)</sup> Alle læreplanene er utviklet for å bygge opp under verdiene og prinsippene i overordnet del. I tillegg har læreplanene i flere fag fått en mer praktisk innretning og de legger bedre til rette for en utforskende praksis (Utdanningsdirektoratet, 2021c).

I utviklingen av de nye læreplanene i valgfag er det lagt særlig vekt på å utvikle kjønnsnøytralt innhold og sammen med noen navneendringer kan dette bidra til en jevnere fordeling av gutter og jenter når elevene velger fag.

Ifølge forskrift til opplæringsloven (kap. 22) har den enkelte elev rett til utdannings- og yrkesrådgivning. Eleven skal få den hjelpen han eller hun trenger for å utvikle seg videre og utnytte egne interesser uten hensyn til tradisjonelle kjønnsroller. Det er imidlertid ikke krav til hvordan karriererådgivningen skal gjøres i praksis (NOU 2016:7).

Faget utdanningsvalg er et sentralt fag for å bidra til å gjøre elevene i stand til å ta gode utdannings- og yrkesvalg. Faget skal bidra til følgende: *Faget skal bidra til at elevene utvikler en trygg identitet og til at de skal kunne ta valg ut fra egne interesser og*

*forutsetninger. Gjennom arbeidet med faget skal elevene skaffe seg kunnskap om muligheter og krav i utdanningssystemet og i arbeidslivet. Faget skal bidra til at elevene utvikler kompetanse i å håndtere overganger, bidra til deltakelse og skape forståelse for sammenhenger mellom utdanning og jobbmuligheter. Alle fag skal bidra til å realisere verdigrunnlaget for opplæringen. Faget skal videre bidra til at de utforsker karrieremuligheter basert på likeverd og likestilling. I faget skal elevene utvikle sin identitet gjennom å delta i et inkluderende og mangfoldig fellesskap som balanserer individuelle ønsker og fellesskapets verdier.*

Faget arbeidslivsfag som skolene kan velge å tilby elever i ungdomsskolen i stedet for fremmedspråk eller språklig fordypning, skal bidra til at elevene får praktisk erfaring med å løse arbeidsoppgaver i et arbeidsfellesskap. Faget skal bidra til at elevene deltar i verdiskaping gjennom å levere tjenester og produkter både internt på skolen og for eksterne oppdragsgivere. Under beskrivelsen av kjerneelementer i ny læreplan står det blant annet at: *Elevene utfordrer tradisjonelle oppfatninger av yrkesliv og likestilling ved å prøve ut arbeidsoppgaver knyttet til ulike yrker* (Utdanningsdirektoratet, 2021b).

<sup>2)</sup> For trinn 1–9, og Vg1. Fra høsten 2021 for trinn 10 og Vg 2. Fra høsten 2022 for Vg3.

## I § 6-2 i universitets- og høyskoleloven står det at universiteter og høyskoler skal arbeide aktivt, målrettet og planmessig for likestilling mellom kjønnene for samtlige kategorier av stillinger ved institusjonen.

Loverket og læreplanverket gir forpliktende rammer, men innenfor disse har skoleeier, skolen og lærerne et handlingsrom og et metodeansvar når det gjelder valg av lærestoff og arbeidsmåter.

### Universitets- og høyskoleloven og kjønnspoeng

Alle universiteter og høyskoler er regulert av universitets- og høyskoleloven (uhl.). Det følger av uhl. § 4-3 andre ledd bokstav h at styret har ansvar for at læringsmiljøet er innrettet for studenter av begge kjønn.

I tillegg har man en bestemmelse i § 6-2 om at universiteter og høyskoler skal arbeide aktivt, målrettet og planmessig for likestilling mellom kjønnene for samtlige kategorier av stillinger ved institusjonen.

Det følger videre av uhl. § 3-7 at Kunnskapsdepartementet kan gi forskrift om rangering av søkere ved opptaket til høyere utdanning. Dette er gjort i forskrift av 6. januar nr. 13 om opptak til høgare utdanning. I denne forskriftens § 7-9 reguleres tilleggspoeng for det underrepresenterte kjønn, også kalt kjønnspoeng. Kjønnspoeng skal bidra til å fremme likestilling, sikre like sjanser og rettigheter. På studier der det er 80 prosent mer av det ene kjønn, kan det under-

representerte kjønn få inntil to tilleggspoeng når hun eller han søker studieplass.

I 2018 satte regjeringen ned et utvalg med mandat om å gjennomgå regelverket for universiteter og høyskoler. Utvalget leverte sin utredning i februar 2020 hvor de stiller spørsmål ved om bestemmelsen og praktiseringen av kjønnspoeng er i tråd med norsk regelverk og EUs likestillingsdirektiv. Regjeringen har konkludert med at kjønnspoeng i seg selv ikke strider mot verken den norske likestillings- og diskrimineringsloven eller EUs likestillingsdirektiv så lenge kjønnspoeng bare blir brukt i de tilfeller hvor vilkårene som fremgår av lov og forskrift er oppfylt. Regjeringen er positiv til å videreføre kjønnspoeng som et mulig virkemiddel der det er ønske om å gjøre noe med de strukturelle og kjønnsstereotypiske barrierene for slik å oppnå likestilling i arbeidslivet. I visse tilfeller kan også hensynet til brukerne gjøre det nødvendig å benytte dette tiltaket. Samtidig er det behov for mer kunnskap om hvilken effekt kjønnspoeng har.

### Kjønnspoeng i dag

- Universiteter og høyskoler kan søke Kunnskapsdepartementet om å få gi inntil to tilleggspoeng til det underrepresenterte kjønn når hun eller han søker studieplass på et gitt studium.

- I dag er det 126 studier ved 13 universiteter og høyskoler som benytter seg av kjønns-poeng.
- De fleste studier gir poeng til kvinner (116) og rundt 100 av disse er treårige ingeniør-utdanninger som tilbys ved 8 institusjoner.
- Det er gjort en liten justering i bruk av kjønns-poeng på psykologi i Oslo, Bergen og Trondheim. Endringen består i at tilleggs-poeng til menn på psykologi også kan brukes i ordinær kvote (i opptak høst 2020 var det bare tilleggs-poeng for de som er i primærvitnemålskvoten).

## Fagskoleloven

Fagskoleloven har ikke tilsvarende regel som universitets- og høyskoleloven har i § 6-2 om likestilling ved ansettelse, fordi loven ikke regulerer ansettelse ved fagskolene.

Etter fagskoleloven § 15 skal styret legge forholdene til rette for et godt og inkluderende læringsmiljø. Styret skal blant annet arbeide for å forebygge og forhindre trakassering og seksuell trakassering, jf. likestillings- og diskrimineringsloven § 13.

Videre har styret ansvaret for at læringsmiljøet og det fysiske og psykiske arbeidsmiljøet er fullt forsvarlig. Etter tredje ledd bokstav h) skal styret sørge for at læringsmiljøet er innrettet for studenter av ulike kjønn. § 15 femte ledd gir studenter med funksjonsnedsettelse og studenter med særskilte behov rett til individuell tilrettelegging. I tillegg følger det av fagskoleloven § 10 andre ledd at ved valg av styremedlemmer gjelder likestillings- og diskrimineringsloven § 28 for både fylkeskommunale og private fagskoler.

Kvinneandelen i fagskoleutdanning var i 2016 42 prosent og andelen menn 58 prosent. I 2020 er kvinneandelen økt til 47 prosent.

## Foreldrepengeordningen

Med foreldrepengeordningen legges det til rette for å kombinere det å få barn med å være aktiv i yrkeslivet, og en unngår at arbeidstakere mister tilknytningen til arbeidslivet. Således bidrar foreldrepengeordningen til god bruk av arbeidskraftsressursene og en høyere sysselsetting for kvinner enn uten en slik ordning. Foreldre kan til sammen ta ut foreldrepenger enten i 49 uker med 100 prosent inntektsdekning eller i 59 uker med 80 prosent.

## Regjeringen vil følge opp og sette i verk flere initiativer og prosesser som i ulik grad vil kunne ha innvirkning på likestillings-spørsmål innenfor utdannings- og arbeidsmarked. Regjeringen vil vise til:

- At LDO gir veiledning om hvordan arbeidsgivere og offentlige myndigheter kan følge opp aktivitets- og redegjørelsesplikten. *(Hovedansvarlig: KUD)*
- At regjeringen har lagt fram overordnet strategi for kvalitet i barnehagesektoren mot 2030. *(Hovedansvarlig: KD)*
- At regjeringen vil presentere et helhetlig høringsnotat med forslag til ny opplæringslov i 2021 som en oppfølging av NOU 2019: 23, Ny opplæringslov. *(Hovedansvarlig: KD)*
- Stortingsmeldingen Fullføringsreformen – med åpne dører til verden og fremtiden, Meld. St. 21 (2020–2021). *(Hovedansvarlig: KD)*
- Stortingsmeldingen «Styring av statlige universiteter og høyskoler», Meld. St. 19 (2020–2021). *(Hovedansvarlig: KD)*
- Stortingsmeldingen «Kompetansereformen – Lære hele livet» Meld. St. 14 (2019–2020)
- Offentlig utvalg som skal se på opptakssystemet til opptak til høyere utdanning. *(Hovedansvarlig: KD)*
- At Unit – Direktoratet for IKT og felles-tjenester i høyere utdanning og forskning gjennomfører en utredning av praksisen for bruk av kjønnspoeng og hvilken effekt disse poengene har. Utredningen vil bli en del av kunnskapsgrunnlaget til utvalget som skal se på opptakssystemet til høyere utdanning. *(Hovedansvarlig: KD)*
- Prop. 111 L (2020–2021) Endringer i universitets- og høyskoleloven, utdanningsstøtte-loven, fagskoleloven og yrkeskvalifikasjonsloven mv. (samleproposisjon). *(Hovedansvarlig: KD)*
- Arbeidet med full gjennomgang av universitets- og høyskoleloven med sikte på at det legges frem en ny lov i 2023. *(Hovedansvarlig: KD)*
- I samarbeid med partene sette i gang et arbeid for økt likestilling i fag- og yrkesopplæring. *(Hovedansvarlig: KD)*
- Regjeringen innførte i 2019 en målsetting om minimum 30 prosent av begge kjønn ved befals- og krigsskoleutdanningen i Forsvaret. *(Hovedansvarlig: FD)*





+ Vil du vite mer?

### **Informasjon om utdanningsvalg**

Det finnes en rekke tjenester som gir informasjon og veiledning om utdanningsvalg for barn og unge. Her gis noen eksempler.

#### **Nettsiden [vilbli.no](http://vilbli.no)**

Fylkeskommunene, KS og Utdanningsdirektoratet har gått sammen om å etablere en informasjonstjeneste for søkere til videregående opplæring. Her finner søkere oppdatert og kvalitetssikret informasjon om videregående opplæring til enhver tid.

#### **[Utdanning.no](http://Utdanning.no)**

Utdanning.no er en nettside som driftes av Kompetanse Norge. Her finnes mye informasjon om kjønnsdelte utdanningsvalg, der kjønn og utdanningsvalg er et eget tema med artikler, oppgaver og ressurser. Blant annet finnes en digital ressurs for lærere i faget utdanningsvalg.

#### **[Karriereveiledning.no](http://Karriereveiledning.no)**

Den nasjonale digitale karriereveiledningstjenesten, [karriereveiledning.no](http://karriereveiledning.no), gir kvalitetssikret informasjon om utdanning og arbeid. Tjenesten gir profesjonell karriereveiledning blant annet gjennom chat og telefon.



# 4



## Regjeringens grep for et mer likestilt utdannings- og arbeidsmarked

Utgangspunktet og rammene for et aktivt likestillingsarbeid er lagt gjennom viktige lovarbeid som sikrer likestilling i arbeidslivet og i opplæringssektoren. I tillegg vil regjeringen løfte arbeidet med likestilling i utdanning og arbeidsliv, ved å:

- videreutvikle Bufdir som fagdirektorat for likestilling
- bedre kjønnsperspektivet i karriereveiledningen
- legge til rette for rollemodell og nettverkstiltak
- fortsette regionalt arbeid med likestilling
- fortsette forskningsbasert kunnskapsgrunnlag på likestillings- og diskrimineringsområdet

Det er særlig noen deler av arbeidslivet som bidrar til at kjønnsdelingen er så tydelig som den er. De store kvinnedominerte yrkene, eksempelvis innen barnehage, skole og helse- og omsorg, er også de *største yrkesgruppene*. Dette er en av grunnene til at arbeidsmarkedet er så kjønnsdelt som det er. Forskningen er klar: Skal vi få til endringer i det kjønnsdelte arbeidsmarkedet, må flere menn inn i disse studiene og yrkene. Dette er også eksempler på områder hvor arbeidskraft-behovet framover vil være stort.

I tillegg er det særlig enkelte deler av arbeidslivet regjeringen mener at det er behov for flere kvinner. For eksempel innebærer lav rekruttering til teknologi og realfag, spesielt blant jenter, at samfunnet kan mangle nødvendig kompetanse i framtiden. Det ligger også et stort potensial i å fremme kvinners skaperkraft og posisjon innen teknologi, næringsliv og gründerskap. Flere kvinnelige ledere vil bidra til likere tilgang til makt, innflytelse og kapital/inntekt.



Derfor ønsker regjeringen også særlig innsats på disse områdene:



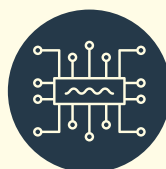
1.  
Flere menn  
i barnehage



2.  
Flere menn  
i grunnskole



3.  
Flere menn i  
helse- og omsorg



4.  
Flere kvinner  
i teknologi



5.  
Flere kvinnelige  
gründere



6.  
Flere kvinnelige  
ledere



## Videreutvikle Bufdir som fagdirektorat for likestilling

Regjeringen vil videreutvikle Bufdir som fagdirektorat for likestilling. Målet er at direktoratet i større grad støtter sektormyndighetene med sin likestillingskompetanse i arbeidet med å fremme likestilling i utdannings- og arbeidsmarkedet.

### Regjeringen vil:

- at Bufdir er et sterkt kunnskapsmiljø om kjønnslikestilling- og ikke-diskriminering på områder som for eksempel arbeidsliv, utdanning og helse. *(Hovedansvarlig: KUD)*
- at Bufdir har en sentral rolle i arbeidet med å underbygge og støtte sektormyndighetenes sitt arbeid med likestilling i utdanning og arbeidsliv. *(Hovedansvarlig: KUD)*
- Legge til rette for et fortsatt samarbeid mellom Bufdir og Utdanningsdirektoratet. *(Hovedansvarlig: KUD og KD)*
- Bufdir videreutvikler samarbeidet med andre sentrale aktører, som for eksempel Likestillings- og diskrimineringsombudet og likestillingssentrene for et mer likestilt utdannings- og arbeidsliv. *(Hovedansvarlig: KUD)*

- I dialog med universitets- og høyskolesektoren, skal Bufdir bidra til å løfte kjønns- og likestillingsperspektivet i høyere utdanning. *(Hovedansvarlig: KD og KUD)*

## Bedre kjønnsperspektivet i karriereveiledningen

Regjeringen vil styrke kjønnsperspektivet i karriereveiledningen. Dette kan være et viktig grep for å få flere unge til å ta kjønnsutradisjonelle valg. Karriereveiledningen på skolen har en særlig viktig rolle i å hjelpe barn og unge i prosessen med utdanningsvalg. Regjeringen vil også forbedre karriereveiledningen for elever, i tråd med Fullføringsreformen.

### Regjeringen vil:

- Øke kompetansen om kjønnsperspektiv i karriereveiledningen i skolen, gjennom å støtte prosjektet «Større mangfold – friere valg: tiltak for kjønnsperspektiv i karriereveiledningen» (se tekstboks). Prosjektet skal evalueres. *(Hovedansvarlig: KUD)*
- Vurdere om likestillingsperspektivet er godt nok ivaretatt i etter- og videreutdannings tilbud for barnehage og skole, blant annet i videreutdanningstilbudet for rådgivere med tanke på å ta utradisjonelle utdanningsvalg i videregående opplæring. *(Hovedansvarlig: KD)*

### Om Bufdir

Bufdir er fagdirektoratet for likestilling og ikke-diskriminering. Direktoratet utvikler statistikk og indikatorer, følger og samordner handlingsplaner, forvalter tilskudd, lager veiledere og samarbeider både nasjonalt og internasjonalt på likestillings- og diskrimineringsområdet.

Bufdirs arbeid med likestilling og ikke-diskriminering ligger under Kulturdepartementet. Rammene for direktoratets arbeid gis gjennom tildelingsbrev fra Kulturdepartementet.

### Om Utdanningsdirektoratet

Utdanningsdirektoratet er Kunnskapsdepartementets utøvende organ for barnehage, skole og fagopplæring og skal sette opplæringspolitikken ut i praksis.

Hvert år får Utdanningsdirektoratet et tildelingsbrev fra Kunnskapsdepartementet. Tildelingsbrevet inneholder mål, prioriteringer og økonomiske rammer for hva Utdanningsdirektoratet skal jobbe med.

#### ↓ Gode prosjekter og eksempler på igangsatte tiltak

##### Større mangfold – friere valg: tiltak for kjønnsperspektiv i karriereveiledningen

Senter for likestilling, Likestillingssenteret, Reform – Ressurssenter for menn og KUN gjennomfører et prosjekt som tar sikte på å bedre kjønnsperspektiv i karriereveiledningen. Formålet er å bidra til et mindre kjønnsdelt arbeidsmarked, gjennom at ungdom tar mer bevisste og kunnskapsbaserte utdanningsvalg. Prosjektet er finansiert av Kulturdepartementet.

Gjennom prosjektet skal det utvikles tiltaksplan i tre regioner innenfor fylkene Agder, Viken og Trøndelag. Dette skal skje i et samarbeid med fylkeskommunene, eksisterende rådgivernetverk og med videregående skoler som har yrkesfaglige studieretninger og elever som har valgt utradisjonelt.

#### + Vil du vite mer?

##### Fullføringsreformen

Flere av grepene regjeringen fremmer i Fullføringsreformen vil være viktige for et mer kjønnsbalansert utdannings- og arbeidsliv. For eksempel:

- videreføre og styrke tilbudet om karriereveiledning i VGO
- støtte opp om tiltak og initiativ som skal bidra til bedre kjønnsbalanse i yrker og utdanninger der rekrutteringen er skjev



Karriereveiledningen på skolen har en særlig viktig rolle i å hjelpe barn og unge i prosessen med utdanningsvalg.

↓ Gode prosjekter og eksempler på igangsatte tiltak

**Likestillingscenteret – Bevisste utdanningsvalg**

Bevisste utdanningsvalg er et kurs Likestillingscenteret arrangerer for rådgivere, karriereveiledere og lærere som underviser i faget utdanningsvalg. Målsettingen med kurset er å øke kunnskapen om kjønn, kjønnsroller og kjønnsidentitet og hva det kan bety for utdanning. Kurset skal også få deltakerne til å reflektere rundt hva som påvirker forestillinger om kjønn og hvordan disse forestillingene kan utfordres. Kulturdepartementet grunnfinansierer Likestillingscenteret.

↓ Les mer:

<https://likestillingscenteret.no/bevisste-utdanningsvalg/>

**Legge til rette for rollemodeller og nettverk**

Jenter og gutter som har valgt utradisjonelle utdanninger og yrker, kan være gode rollemodeller og gode ambassadører for utradisjonelle valg. Mye tyder på at det har stor betydning å se at andre har tatt kjønnsutradisjonelle valg. Bruk av rollemodeller i opplæringen er også en type tiltak som til dels har vært evaluert, og ser ut til å ha god effekt.

**Regjeringen vil:**

- Legge til rette for at bransjer kan ta initiativ, etablere og drive nettverk i kjønnskjevne yrkesgrupper og bransjer, gjennom å sikre kunnskap og forskning om rollemodell- og nettverkstiltak. (Hovedansvarlig: KUD)
- Fortsette satsingen på Nasjonalt senter for realfagsrekruttering sin koordinerende rolle, for eksempel gjennom Rollemodell.no som en sentral aktør i arbeidet med å være koordinator på feltet. (Hovedansvarlig: KD)
- At Bufdir tilbyr informasjon om betydning av rollemodellbesøk til ungdomsskoler, yrkespraksis og jobbskyggedag og hvilke tilbud som finnes på disse områdene. (Hovedansvarlig: KUD)





## Fortsette regionalt arbeid med likestilling

Kommunene, fylkeskommunene og statsforvalterne har en viktig rolle i arbeidet med økt likestilling.

Kommunene er i hovedsak ansvarlige for den offentlige grunnskolen, mens fylkeskommunene er ansvarlige for offentlig videregående opplæring. Statsforvalteren er statens representant i fylket og skal bidra til at Stortingets og regjeringens retningslinjer blir fulgt opp.

Som offentlig myndighet har disse plikt til å arbeide aktivt, målrettet og planmessig med likestilling på alle samfunnsområder, også i opplæringssektoren, i tråd med aktivitets- og redegjørelsesplikten i likestillings- og diskrimineringsloven. Å følge opp aktivitets- og redegjørelsesplikten kan gjøres på mange måter. For kommunene kan et godt eksempel være å utarbeide likestillingsplan for likestilling på arenaer som er viktig for barn og unge. For statsforvalteren kan det for eksempel være å opprette likestillingsteam i eget fylke for å samle kompetansen om likestillingsarbeid.

### Regjeringen vil:

- Tilrettelegge for at Bufdir og LDO kan bistå kommunene og fylkeskommunene i sitt likestillingsarbeid i forbindelse med aktivitets- og redegjørelsesplikten. (Hovedansvarlig: KUD)

## Fortsette forskningsbasert kunnskapsgrunnlag på likestillings- og diskrimineringsområdet

Regjeringen vil fortsette forskning og statistikkutvikling på likestillings- og diskrimineringsområdet. Dette er sentralt for god og treffsikker politikkutvikling og forvaltning. Økt kunnskap om hva som gjør at gutter og jenter velger kjønnsdelte utdanninger og yrker kan bidra til tiltak som gjør at begge kjønn kan ta friere valg. Derfor vil regjeringen fortsette innsatsen for et kunnskapsgrunnlag på dette området.

### Regjeringen vil:

- At Norges forskningsråd, på oppdrag av Kulturdepartementet, kartlegger eksisterende kunnskap og forskning, og avdekker kunnskapshull, på likestillings- og diskrimineringsområdet, på tvers av sektorer. (Hovedansvarlig: KUD)



## Økt kunnskap om hva som gjør at gutter og jenter velger kjønnsdelte utdanninger og yrker kan bidra til tiltak som gjør at begge kjønn kan ta friere valg.

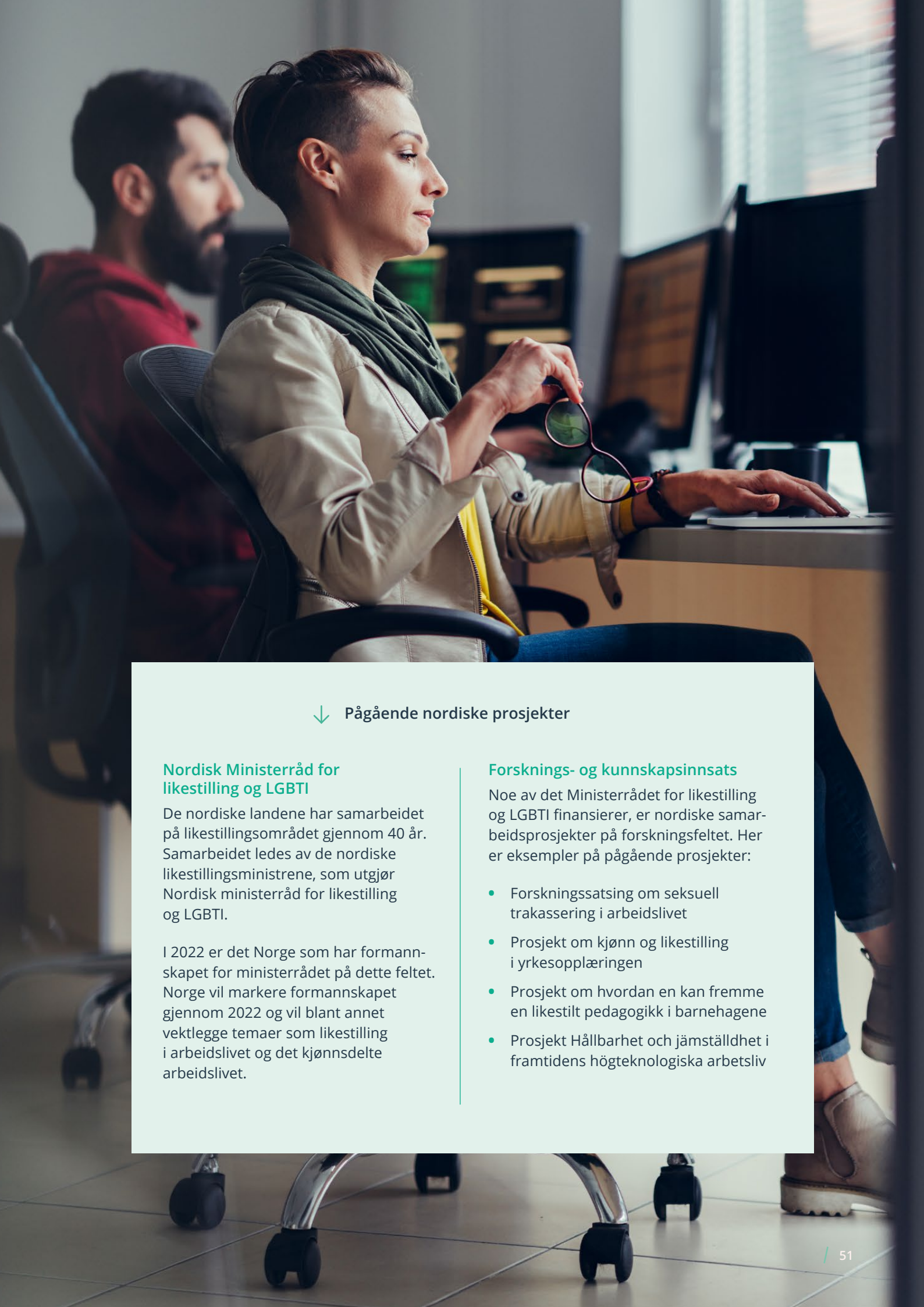
- At Kulturdepartementet, i samarbeid med Norges forskningsråd, vurderer å utvikle en samlet strategi for kunnskapsutvikling og forskning på likestillings- og diskrimineringsområdet, på tvers av sektorer og for alle diskrimineringsområder. *(Hovedansvarlig: KUD)*
- At CORE – Senter for likestillingsforskning fortsetter å være et sentralt miljø for likestillingsforskning, med vekt på samspillet mellom familie og arbeidsliv, inkludert ansvar for CORE Topplederbarometer, som utvides til å omfatte ledere med innvandrerbakgrunn. *(Hovedansvarlig: KUD)*
- Synliggjøre, eller skaffe til veie, kunnskapsgrunnlag som beskriver utfordringsbildet når det gjelder kjønnsdelte utdanningsvalg i opplæringssektoren. *(Hovedansvarlig: KD)*
- At Bufdir fortsetter formidlingen av statistikk og forskning om kjønnslikestilling på sine nettsider. *(Hovedansvarlig: KUD)*
- At Bufdir skal utarbeide en langsiktig plan for utvikling av kunnskapsgrunnlaget på likestillings- og diskrimineringsområdet. Planen skal ses i sammenheng med KUDs utarbeidelse av tverrsektoriell FoU-strategi. *(Hovedansvarlig: KUD)*
- At Kulturdepartementet fortsetter finansiering av likestillingskoordinator i SSB og støtter Tidsbruksundersøkelsen 2022. *(Hovedansvarlig: KUD)*
- Fortsette støtte til tiltak og prosjekter i regi av Nordisk Ministerråd om et mer likestilt utdannings- og arbeidsmarked, se boks om pågående nordisk forsknings- og kunnskapsinnsats. *(Hovedansvarlig: KUD)*

### ↓ Gode prosjekter og eksempler på igangsatte tiltak

#### Gode initiativer fra arbeidslivet

Det finnes en rekke initiativer og tiltak for å bedre kjønnsbalansen i rekrutteringen til utdanning og arbeidsliv som for eksempel er i regi av utdanningsinstitusjoner og arbeidslivet.

For eksempel har Fagforbundet, Fellesforbundet, El og IT Forbundet og Oslomet gått sammen om å foreslå en langsiktig strategi for å bedre kjønnsbalansen i fag- og yrkesopplæring og arbeidsliv. De ønsker en langsiktig satsing for å gjøre det lettere for gutter og jenter å velge utradisjonelle fagutdanninger.



↓ Pågående nordiske prosjekter

### Nordisk Ministerråd for likestilling og LGBTI

De nordiske landene har samarbeidet på likestillingsområdet gjennom 40 år. Samarbeidet ledes av de nordiske likestillingsministrene, som utgjør Nordisk ministerråd for likestilling og LGBTI.

I 2022 er det Norge som har formannskapet for ministerrådet på dette feltet. Norge vil markere formannskapet gjennom 2022 og vil blant annet vektlegge temaer som likestilling i arbeidslivet og det kjønnsdelte arbeidslivet.

### Forsknings- og kunnskapsinnsats

Noe av det Ministerrådet for likestilling og LGBTI finansierer, er nordiske samarbeidsprosjekter på forskningsfeltet. Her er eksempler på pågående prosjekter:

- Forskningsinnsats om seksuell trakassering i arbeidslivet
- Prosjekt om kjønn og likestilling i yrkesopplæringen
- Prosjekt om hvordan en kan fremme en likestilt pedagogikk i barnehagene
- Prosjekt Hållbarhet och jämställdhet i framtidens högteknologiska arbetsliv





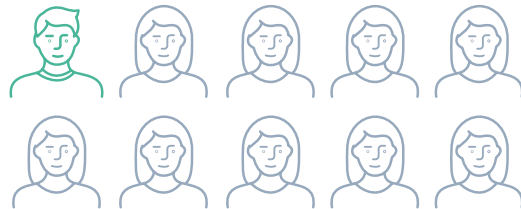
# Satsingsområder

I tillegg ønsker regjeringen særlig innsats for å få flere menn i barnehage, grunnskole, helse- og omsorgssektoren, flere kvinner i teknologi, flere kvinnelige gründere og flere kvinnelige ledere.



# 1/10

1 av 10 ansatte  
i barnehagen  
er menn



## Flere menn i barnehagesektoren

Det har lenge vært et politisk mål å øke andelen menn i barnehager og det har vært satset på å rekruttere menn til arbeid i barnehage. Regjeringen vil at barnehageeiere og barnehager etterstreber å speile samfunnets mangfold i kjønn og etnisitet (Kunnskapsdepartementet, 2017).

Det har vært en jevn økning av menn som studenter på barnehagelærerutdanningen, men det er fortsatt en stor overvekt av kvinner blant disse studentene. I 2020 utgjør menn i underkant av 18 prosent av registrerte studenter på barnehagelærerutdanningen (NSD, 2020). Blant ansatte i norske barnehager, er kun 1 av 10 menn i 2020 (SSB, 2020e). Menn utgjør 9 prosent av barnehagestyrerne, 10 prosent av de pedagogiske lederne og 10 prosent av annen grunnbemanning (Bufdir, 2020c).

## Regjeringen vil:

- Fortsette/fullføre arbeidet med nasjonale tiltak for å rekruttere flere menn til barnehagelærerutdanningen, gjennom prosjektet på Høgskulen på Vestlandet.  
(Hovedansvarlig: KD)
- Videreføre støtte til nettressursen MIB – Menn i barnehage. Tjenesten driftes av Dronning Mauds Minne Høyskole for barnehagelærerutdanning.  
(Hovedansvarlig: KD)



↓ Gode prosjekter og eksempler på igangsatte tiltak

**Ressurshefte for likestilt og likeverdig pedagogisk praksis i barnehagen**

Utdanningsdirektoratet har finansiert videreutvikling og oppdatering av Ressurshefte for likestilt og likeverdig pedagogisk praksis i barnehagen.

Målet med ressursheftet er å fremme likestilling og likeverd på grunnlag av kjønn, kjønnsidentitet, kjønnsuttrykk og seksuell orientering i barnehagens arbeid, i tråd med nytt lovverk og rammeplanen. Denne utgaven er nettbasert og utvidet med mer tekst, faglig begrunnelser, verktøy, eksempler og tips som kan benyttes i det daglige arbeidet i barnehagen. I tillegg er det mange eksempler til inspirasjon.



**Det har lenge vært et politisk mål å øke andelen menn i barnehager og det har vært satset på å rekruttere menn til arbeid i barnehage.**

# 3/10

Under 3 av 10 ansatte i grunnskolen er menn



## Flere menn i grunnskolen

Regjeringen vil at flere menn blir grunnskolelærere.

Mange kommuner mangler nødvendig kapasitet og kompetanse til å gi gode og likeverdige tjenester til innbyggerne. Det gjelder særlig kvalifisert arbeidskraft blant annet som grunnskolelærere (Finansdepartementet, 2021). Regjeringen mener at det derfor er særlig viktig å også rekruttere menn til disse yrkene for å bidra til et mer fleksibelt arbeidsmarked.

I vårsemesteret for 2021 utgjør menn nesten 20 prosent av registrerte studenter under utdanning til å bli grunnskolelærere på 1.–7. trinn (NSD, 2021). Under 3 av 10 ansatte i grunnskolen er menn (SSB, 2020g).

### Regjeringen vil:

- Fortsette/fullføre arbeidet med nasjonale tiltak for å rekruttere flere menn til grunnskolelærerutdanningen trinn 1–7, gjennom prosjektet på Høgskulen på Vestlandet. (Hovedansvarlig: KD)

### ↓ Gode prosjekter og eksempler på igangsatte tiltak

#### Større mangfold blant studenter i lærerutdanningene

Høgskulen på Vestlandet (HVL) leder et nasjonalt arbeid med å få flere menn til barnehagelærerutdanningen, lærerutdanningen for de yngste elevene og søkere med innvandrerbakgrunn. Studenter som rollemodeller er ett av tiltakene. HVL skal samarbeide med andre lærerutdanninger for å gjøre tiltaket landsdekkende.

Til sammen har HVL fått 16 millioner kroner til dette arbeidet fra Kunnskapsdepartementet.

<https://www.hvl.no/samarbeid/samarbeid-lararutdanning-og-kreative-fag/mangfoldlaerer/>



# 2/10

## 2 av 10 som jobber i helse- og sosialtjenester er menn



### Flere menn i helse- og omsorgssektoren

Regjeringen vil ha flere menn i helse- og omsorgssektoren.

Den demografiske utviklingen vil gi betydelig økt personellbehov i helse- og omsorgssektoren de neste tiårene. Forskere fra SSB har fremskrevet dette arbeidskraftbehovet, og anslår at antall årsverk i den samlede helse- og omsorgstjenesten må øke med om lag 35 prosent frem mot 2035 for å dekke fremskrevet behov for helse- og omsorgstjenester. Over halvparten av nye sysselsatte må ifølge framskrivningene komme i denne sektoren fram til 2035.

For å dekke arbeidskraftsbehovet fremover, peker Perspektivmeldingen på at dette må dekkes gjennom betydelig overgang fra andre næringer. En del av det økte behovet vil også kunne dekkes dersom heltidsbruken i helse- og omsorgssektoren tar seg kraftig opp (Finansdepartementet 2021, side 115).

I regjeringens nasjonale helse- og sykehusplan pekes det på at for å dekke fremskrevet behov for helse- og omsorgstjenester kreves det endringer i måten oppgavene løses på, mer bruk av teknologi og økt kompetanse som reduserer

bemanningsbehovet (Helse- og omsorgsdepartementet, 2019, side 119).

Hele 81 prosent av elevene som begynner på helse- og oppvekstfag i videregående opplæring er jenter, mens helse-, sosial- og idrettsfag i høyere utdanning har en kvinnedominans 78 prosent (se figur 1 og 2).

Sykepleierstudiet er den klart største helsefaglige utdanningen innen høyere utdanning, med 46,5 prosent av studieplassene i 2020 (Sætra, 2020).

#### + Vil du vite mer?

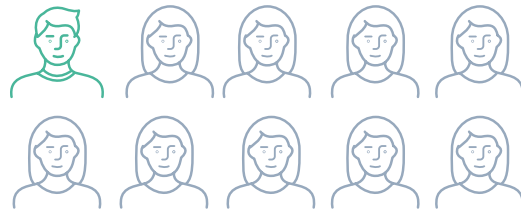
På oppdrag av Kulturdepartementet og Bufdir, har Proba Samfunnsanalyse publisert utredning om rekruttering av menn til helse- og omsorgssektoren.

#### ↓ Rapporten er tilgjengelig her:

<https://proba.no/rapport/utredning-om-rekruttering-av-menn-til-helse-og-omsorgssektoren/>

# 1/10

1 av 10 sykepleiere er menn i 2019



Nesten 34 prosent av alle søkere til helsefag i høyere utdanning, har et sykepleiestudium som sitt førstevalg i 2021 (Samordna Opptak, 2021). Samtidig er dette også et av studiene med størst kjønnsubalanse. I 2020 utgjør menn 14 prosent av registrerte studenter på sykepleierutdanning (NSD, 2020).

2 av 10 som jobber i helse- og sosialtjenester er menn (Bufdir, 2020b). Blant sykepleiere er andel menn enda lavere: kun 1 av 10 sykepleiere er menn i 2020 (SSB, 2021a). Det kan være vanskelig å få tak i nok kvalifisert arbeidskraft hvis dagens kjønnsdeling fortsetter.

Regjeringen vil:

- Vurdere aktuelle virkemidler for at flere menn skal velge helse- og omsorgsfag. Det kan for eksempel være aktuelt med kampanjer, rollemodellordning, konferanser og etablering av nettverk, m.m. (Hovedansvarlig: KUD, medansvar: HOD)
- At Bufdir utreder rollemodelltiltak for å rekruttere gutter til helse- og omsorgssektoren. (Hovedansvarlig: KUD)

- Legge til rette for et fleksibelt arbeidsmarked der kvinner og menn kan endre utdannings- og yrkesvalg gjennom livsløpet, jfr. Meld. St. 21 (2020–2021) Fullføringsreformen – med åpne dører til verden og fremtiden og Meld. St. 14 (2019–2020) Kompetansereformen – lære hele livet. (Hovedansvarlig: KD)
- Videreføre det nasjonale prosjektet «Menn i helse» under Helse- og omsorgsdepartementet. (Hovedansvarlig: HOD)

**Prosjektet «Menn i Helse» har rekordstore kull av menn som utdanner seg til helsefagarbeidere i 2021.**



### ↓ Gode prosjekter og eksempler på igangsatte tiltak

#### Menn i helse

Menn i helse er et nasjonalt prosjekt som har til hensikt å rekruttere flere menn til å jobbe i helse- og omsorgssektoren. Prosjektet er et samarbeid mellom kommune, NAV, fylkeskommuner, statsforvalter, KS og Helsedirektoratet. Prosjektet finansieres av Helse- og omsorgsdepartementet, og de deltakende kommuner og fylkeskommuner.

«Menn i Helse» har rekordstore kull i 2021. 400 menn med bakgrunn fra forskjellige yrker, flere av dem arbeidsledige, er nå i gang med å utdanne seg til helsefagarbeidere

### ↓ Les mer om prosjektet:

<https://mennihelse.no/om-prosjektet/>

### ↓ Gode prosjekter og eksempler på igangsatte tiltak

#### Ole-prosjektet: Menn i sykepleie

I 2018 ble Ole-prosjektet etablert ved Institutt for helsevitenskap, NTNU Ålesund. Ole-prosjektet skal bidra til å rekruttere, motivere og utdanne flere mannlige sykepleiere. Prosjektet er et tilbud til mannlige sykepleierstudenter.

### ↓ Les mer:

<https://www.ntnu.no/iha/ole>

# 3/10

Under 3 av 10 i yrker innen matematikk, naturfag og teknologi-relaterte yrker er kvinner\*

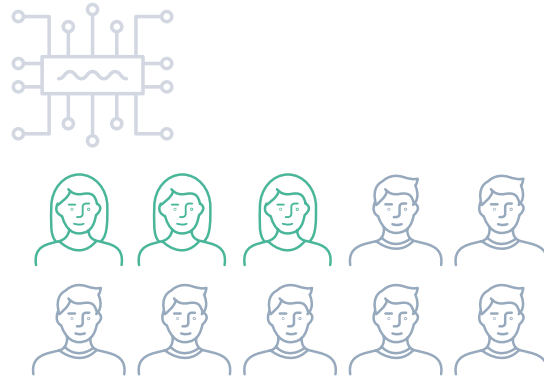
## Flere kvinner i teknologi

Perspektivmeldingen slår fast at teknologisk utvikling og digitalisering har stor betydning for produktivitetsveksten i økonomien og er derfor en viktig forutsetning for fremtidig velstandsvekst. Samtidig er det slik at mange kommuner allerede i dag mangler nødvendig kapasitet og kompetanse til å gi gode og likeverdige tjenester til innbyggerne. Det gjelder særlig kvalifisert arbeidskraft, eksempelvis blant IKT-arbeidere (Finansdepartementet, 2021).

Det er mange veier inn i teknologiyrket og det er en rekke utdanningsløp som er relevante.

Innenfor videregående opplæring er det likevel vanlig å trekke fram: bygg- og anleggsteknikk, elektrofag, teknologi- og industrifag, og fra 2020 – informasjonsteknologi og medieproduksjon, som særlig teknologirelevante utdanningsløp. Aldri før har *flere* jenter søkt seg til disse utdanningsprogrammene som for skoleåret 2021. Samtidig var kun 16 prosent av søkerne på teknologi- og industrifag jenter. På de andre utdanningsprogrammene var andelen enda lavere (Utdanningsdirektoratet, 2021).

I høyere utdanning er det også et stort spenn av teknologirelevante utdanningsløp.



\* Andelen kvinner i matematikk, naturfag og teknologi-relaterte yrker (MNT-yrker) er på 44 prosent samlet, men ser vi bort fra leger og veterinærer, er andelen kvinner som jobber i yrker på MNT-fagfeltene 25 prosent (SSB, 2020 b).

Hvis vi ser på informasjonsteknologi, er 31 prosent av de som har fått tilbud om studieplass i 2020, kvinner. Ser vi på øvrige teknologifag samlet (som inkluderer utdanninger som ingeniør og arkitekt) utgjør kvinner også her i underkant av 31 prosent av de som i 2020 fikk tilbud om studieplass på disse utdanningene (Samordna opptak, 2020).

Selv om det er mange relevante utdanningsløp, er det overordnede bildet likevel klart: det er få jenter og kvinner i disse utdanningsløpene.

Kvinner er også underrepresentert i teknologiske yrker. Få kvinner jobber som ingeniører og i IT-bransjen i Norge. Hvis vi tar utgangspunkt i kvinneandelen i yrker innen MNT-fagfelt (matematikk, naturfag og teknologi), peker SSB på at andelen kvinner i MNT-yrker ligger på 44 prosent i Norge. Ser vi bort fra yrker som leger og veterinærer, er andelen kvinner som jobber i yrker på MNT-fagfeltene 25 prosent (SSB, 2020f).

## Regjeringen vil:

- At nye læreplaner sikrer barn og unge kunnskap om programmering og algoritmisk tenkning. (Hovedansvarlig: KD)



- Fortsette støtten til prosjektet «Jenter og teknologi». (Hovedansvarlig: KUD)
- At Innovasjon Norge fortsetter sitt arbeid med mobilisering av flere kvinnelige teknologigründere. (Hovedansvarlig: NFD)
- Fortsette satsingen på Nasjonalt senter for realfagsrekruttering sin koordinerende rolle. (Hovedansvarlig: KD)

#### ↓ Gode prosjekter og eksempler på igangsatte tiltak

##### Senter for realfagsrekruttering

Nasjonalt senter for realfagsrekruttering (NSR) ble opprettet av Kunnskapsdepartementet i 1998, og er tilknyttet Fakultet for informasjonsteknologi og elektronikk ved NTNU. Senteret skal bidra til økt rekruttering til MNT-utdanningene i Norge for å sikre et konkurransedyktig, bærekraftig og likestilt samfunn.

#### ↓ Gode prosjekter og eksempler på igangsatte tiltak

##### Jenter og teknologi

NHO, NITO og Nasjonalt Senter for Realfagsrekruttering står bak prosjektet «Jenter og teknologi».

Regjeringen har støttet prosjektet med totalt 17,5 mill. kr i perioden 2016–2021.

Målsetningen med Jenter og teknologi er å øke jenteandelen i teknologifagene på alle nivå i utdanningssystemet. Prosjektet har særlig rettet søkelys mot unge jenter i 9. og 10. klasse, jenter på videregående skole, deres foreldre, karriereveiledere og lærere i utdanningsvalg.

#### ↓ Les mer om jenter og teknologi:

<http://www.jenterogteknologi.com/>

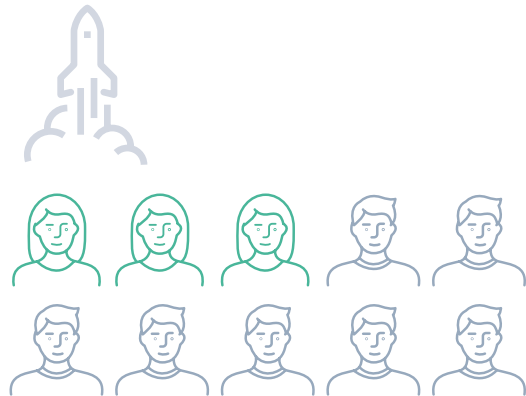
Vestlandsforskning har, på oppdrag fra Bufdir, evaluert tiltaket.

#### ↓ Les mer:

<https://bufdir.no/Bibliotek/Dokumentside/?docId=BUF00005325>

# 3/10

3 av 10 gründere er kvinner



## Flere kvinnelige gründere

Regjeringen ønsker flere kvinnelige gründere.

Kun 3 av 10 av gründerne i Norge er kvinner. Kvinneandelen har økt noe de siste årene, men det går sakte.

Regjeringen ønsker å legge til rette for at det skal være attraktivt for kvinner å satse på gründer-skap og å lykkes med egen bedrift. Derfor lanserte regjeringen en handlingsplan for å få flere kvinner til å starte egen bedrift. Handlingsplanen ble lansert i 2019 og har 13 tiltak som skal gjøre det enklere for kvinner å starte egen virksomhet og få den til å vokse.

Handlingsplanen har startet arbeidet med å kartlegge forskjellene mellom virksomheter og prosjekter ledet av kvinner og menn og variasjonene i bruken av virkemidlene.

↓ Les mer:

<https://www.regjeringen.no/globalassets/departementene/nfd/dokumenter/vedlegg/192578-handlingsplan-uu.pdf>

## Regjeringen vil:

- Følge opp tiltak fremmet i regjeringens handlingsplan for kvinnelige gründere. Handlingsplanen inneholder tiltak som skal gjøre det enklere for kvinner å starte egen virksomhet og få den til å vokse. (Hovedansvarlig: NFD)
- Vurdere et forskningsprosjekt for å undersøke kvinnelige gründeres situasjon i lys av covid-19. (Hovedansvarlig: KUD)

**Regjeringen ønsker å legge til rette for at det skal være attraktivt for kvinner å satse på gründer-skap og å lykkes med egen bedrift.**



↓ Gode prosjekter og eksempler på igangsatte tiltak

### Newtonrom

Newtonrom er et konsept som skoler bruker i undervisningen for å la barn og ungdom få teste ut sin skapertrang og entreprenørskapsinteresse. Elevene får erfare gode lærings- og mestringsopplevelser gjennom å finne nye løsninger på gitte problemstillinger med fokus på naturfag, matematikk og teknologi. Nærings- og fiskeridepartementet har tidligere fullfinansiert utvikling av flere opplæringskonsept som skolene bruker for å lære elevene å se muligheter i sjømatnæringen.

↓ Gode prosjekter og eksempler på igangsatte tiltak

### Ungt Entreprenørskap

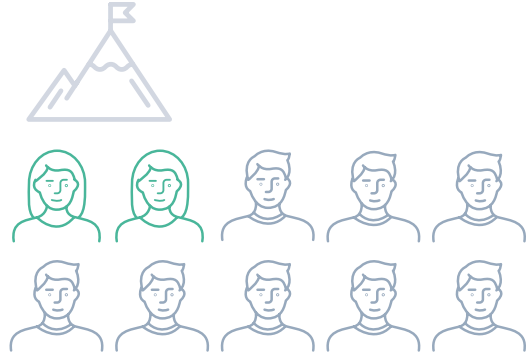
Ungt Entreprenørskap Norge er en privat organisasjon som tilbyr skolene bistand til å gjennomføre entreprenørskapsfremmende aktiviteter.

I Norge er det til sammen 13 organisasjoner som juridisk uavhengige av hverandre tilbyr skolene å delta på ulike entreprenørskapsfremmende aktiviteter. Ungdomsbedrift er en av aktivitetene. Her får elever under videregående opplæring anledning til å etablere, utvikle, drifte og legge ned en virksomhet.

Nærings- og fiskeridepartementet har i 2021 gitt tilskudd til Ungt Entreprenørskap Norge på 31.6 mill kr som er ørmerket bistand til elever som vil etablere innovative bedrifter.

# 2/10

2 av 10 toppledere er kvinner



## Flere kvinnelige toppledere

Regjeringen ønsker flere kvinnelige toppledere. Toppen av næringslivet er et av de minst likestilte områdene i arbeidslivet.

Regjeringens ambisjon om å styrke mangfoldet i styrene i selskap staten har eierskap til, har over tid gitt resultater. Statens eierberetning gjør rede for utviklingen i selskaper staten har eierskap i, også utvikling når det gjelder kjønnsbalanse i styrer og toppledergrupper.

### Regjeringen vil:

- Videreføre satsingen på CORE Topplederbarometer, samt utvide til å omfatte ledere med innvandrerbakgrunn. (Hovedansvarlig: KUD)
- Fortsette tydelige forventninger til selskapene med statlig eierandel når det gjelder kjønnsbalanse i selskapene. Selskapenes arbeid på området følges opp i eierdialogen. (Hovedansvarlig NFD)
- Vurdere tiltak som foreslås i det kommende forskningsprosjektet CORE næringslivsstudie: Kjønnsbalanse i næringslivet: Hindringer og muligheter (se tekstboks side 67). (Hovedansvarlig: KUD, medansvarlig NFD)

## Regjeringens eierskapsmelding

Regjeringen har forventninger til selskapene staten har eierskap i, både når det gjelder mangfold generelt og kjønnsbalanse spesielt. Dette kommer frem i Eierskapsmeldingen 2019–2020.

Her forventes det at selskapene har tydelige mål og tiltak for å fremme økt relevant mangfold, inkludert bedre kjønnsbalanse, i selskapet. Dette begrunnes med at vi er avhengig av at selskapene benytter seg av kompetansen fra alle deler av befolkningen.





↓ Gode prosjekter og eksempler på igangsatte tiltak

#### CORE TOPPLEDERBAROMETER

På oppdrag fra Kulturdepartementet, utarbeider CORE – Senter for likestillingsforskning ved Institutt for samfunnsforskning CORE Topplederbarometer.

Annethvert år kartlegger CORE kjønnsfordelingen i toppledelsen i de 200 største selskapene i Norge. CORE Topplederbarometer ble etablert i 2016. Siste kartlegging var i 2020.

↓ Les mer:

<https://www.samfunnsforskning.no/core/publikasjoner/core-indikator-status/core-topplederbarometer/>



Regjeringen ønsker flere kvinnelige toppledere. Toppen av næringslivet er et av de minst likestilte områdene i arbeidslivet.

## Krav til kjønnsbalanse

- Likestillings- og diskrimineringsloven har krav om representasjon av begge kjønn i offentlige utvalg, styrever, råd, nemnder, delegasjoner. Bestemmelsen angir et minimum av hvor mange av hvert kjønn som skal være representert.
- Allmennaksjeloven stiller også krav om representasjon av begge kjønn i styret. Bestemmelsen angir et minimum av hvor mange av hvert kjønn som skal være representert i selskapets styre.
- Det er også en rekke andre lover som har lignende bestemmer. For eksempel lovverk knyttet til store samvirkeforetak, helseforetak, interkommunale selskaper, statsforetak og statsaksjeselskaper. Lovverket angir et minimum av hvor mange av hvert kjønn som skal være representert i selskapets styre.
- Kommuneloven har både regler om krav til kjønnsrepresentasjon ved valg til folkevalgte organer og til kjønnsrepresentasjon i styret i aksjeselskaper der kommuner og fylkeskommuner til sammen eier minst 2/3 av aksjene.

**Det er en rekke krav til representasjon av begge kjønn i styresammensettinger.**



↓ Gode prosjekter og eksempler på igangsatte tiltak

**CORE næringslivsstudie:  
Kjønnsbalanse i næringslivet:  
Hindringer og muligheter**

For å samle kunnskap og skaffe til veie ny empiri om hva som skal til for å bedre kjønnsbalanse på toppen av næringslivet og hva som eventuelt motvirker en slik utvikling, lyste Nærings- og fiskeridepartementet og Kulturdepartementet høsten 2019 ut et forskningsprosjekt om likestilling i næringslivet. Oppdraget utføres av CORE – Senter for likestillingsforskning.



# 5



## Et likestilt arbeidsliv

Regjeringen ønsker:

- Økt deltakelse i arbeidslivet
- Mer heltid
- Mindre lønnsforskjeller mellom kvinner og menn
- Et arbeidsliv med kjønnsnøytrale stillingstitler
- Et arbeidsliv fritt for seksuell trakassering
- Et likestilt arbeidsliv i framtiden



## Økt deltakelse i arbeidslivet

Perspektivmeldingen viser at økt sysselsetting blant innvandrere, både kvinner og menn, vil ha betydning for det økonomiske handlingsrommet framover. Flere sysselsatte innvandrerkvinner vil derfor være viktig for bærekraften i velferden, men også for integrering og for kvinners økonomiske selvstendighet og likestilling.

Gjennom en stor integreringsreform vil regjeringen at flere nyankomne flyktninger og innvandrere kvalifiseres til det norske arbeidsmarkedet. Flere skal kunne gjennomføre formell opplæring innenfor rammene av introduksjonsprogrammet.

Regjeringen har også invitert til en inkluderingsdugnad hvor offentlige og private aktører jobber sammen for å få flere med nedsatt funksjonsevne og/eller hull i CV-en, både kvinner og menn, over i ordinære jobber.

## Regjeringen vil:

- Følge opp og intensivere inkluderingsdugnaden for å flere inn i arbeidslivet. (Hovedansvarlig: ASD, medansvar: HOD, KMD, KUD, KD og NFD)
- Fortsette arbeidet med å inkludere flere med funksjonsnedsettelse i arbeidslivet. (Hovedansvarlig: ASD, medansvar: KUD, KMD)
- At staten skal gå foran i inkluderingsarbeidet. Det er satt mål om at minst 5 prosent av nyansatte i staten skal være personer med nedsatt funksjonsevne eller hull i CV-en. (Hovedansvarlig: KMD, medansvar: KUD)
- Tilrettelegge for felles forsknings og utviklingsprosjekter i regi av den partsammensatt arbeidsgruppe for likestilling i arbeidslivet. (Hovedansvarlig: KUD)
- At integreringsreformen skal bidra til at flere innvandrere, og særlig flyktninger, tidlig integreres i det norske samfunnet, får en varig tilknytning til arbeidslivet og blir økonomisk selvstendige. (Hovedansvarlig: KD)

### ↓ Gode prosjekter og eksempler på igangsatte tiltak

#### Strategi for bedre likestilling i fiskeriene

Det kjønnsdelte arbeidslivet krever overordnet innsats som denne strategien fremmer. I tillegg kan det være behov for konkret innsats i de ulike næringene.

Et eksempel på dette er fiskerinæringen. Fiskerinæringen er kjønnsdelt, med stor overvekt av mannlige fiskere.

For å legge til rette for at flere kvinner kommer inn i fiskerinæringen – og at de blir i næringen lengre, har Nærings- og fiskeridepartementet utarbeidet en strategi for bedre likestilling i fiskeriene.

### ↓ Gode prosjekter og eksempler på igangsatte tiltak

#### Et likestilt arbeidsliv

Pilotprosjektet Likestilt arbeidsliv ble utviklet av Agder fylkeskommune.

Likestilt arbeidsliv er en sertifiseringsordning for virksomheter som skal bidra til større grad av likestilling og mangfold i arbeidslivet.

## Mer heltid

Regjeringen har gjort viktige grep for å legge til rette for mer heltid. For eksempel gjennom endringer i arbeidsmiljøloven, gjennom å styrke aktivitets- og redegjørelsesplikten i likestillings- og diskrimineringsloven og ved å videreføre krav om å fortsette arbeidet med å utvikle en heltidskultur i de regionale helseforetakene.

### Arbeidsmiljøloven

For å legge til rette for heltidsarbeid, har regjeringen foreslått og fått vedtatt endringer i arbeidsmiljøloven de senere årene. For eksempel:

- At arbeidsgivere minst en gang per år skal drøfte bruken av deltid med tillitsvalgte.
- At deltidsansatte har fortrinnsrett til utvidet stilling fremfor nyansettelser i virksomheten. Fra 1. januar 2019 presiserer loven at deltidsansatte også kan ha fortrinnsrett til bare en del av en stilling.
- Deltidsansatte som de siste 12 månedene jevnlig har arbeidet utover avtalt arbeidstid,

har rett til stilling tilsvarende faktisk arbeidstid i denne perioden, med mindre arbeidsgiver kan dokumentere at behovet for merarbeidet ikke lenger foreligger.

- Dersom arbeidsgiver og arbeidstaker er uenige, kan sakene bringes inn for rask avklaring av Tvisteløsningsnemnda.

### Likestillings- og diskrimineringsloven

Gjennom styrking av aktivitets- og redegjørelsesplikten i Likestillings- og diskrimineringsloven, har alle offentlige og større private arbeidsgivere nå plikt til å kartlegge bruken av ufrivillig deltidsarbeid og lønnskartlegging etter kjønn i sin organisasjon, og redegjøre for dette. Hvis tillitsvalgte eller et flertall av de ansatte krever det, skal også arbeidsgivere med mellom 20 og 50 ansatte gjøre dette. Dette skal gjøres annethvert år. Kartleggingen av ufrivillig deltidsarbeid og lønnskartleggingen etter kjønn skal gjennomføres første gang senest i 2021, og første gang det senest skal redegjøres for er i årsberetning/årsrapport for regnskapsåret 2021.

## Mange arbeidsgivere skal kartlegge og redegjøre for bruken av ufrivillig deltid annethvert år.

### Regjeringen vil:

- At arbeidsgiverne kartlegger og redegjør for bruken av ufrivillig deltidsarbeid annethvert år, i tråd med aktivitets- og redegjørelsesplikten. *(Hovedansvarlig: KUD)*
- Videreføre krav til de regionale helseforetakene om å fortsette arbeidet med å utvikle en heltidskultur. *(Hovedansvarlig: HOD)*
- Videreføre tilskuddet til forsøk til nye arbeids- og organisasjonsformer i omsorgstjenestene som blant annet vil gå til utprøving av alternative turnusordninger, og derigjennom bidra til flere heltidsstillinger, i 2021. *(Hovedansvarlig: HOD)*
- Vurdere ytterligere tiltak for å bidra til å skape en heltidskultur, redusere vikarbruken og øke kontinuiteten i bemanningen i de kommunale helse- og omsorgstjenestene, i gjennomføringen av Kompetanseløft 2025. *(Hovedansvarlig: HOD)*

### Mindre lønnsforskjeller mellom kvinner og menn

Et mindre kjønnsdelt arbeidsmarked er avgjørende for å minske lønnsgapet. Derfor tar regjeringen grep for å få mer kjønnsbalanse i utdanning og arbeidsliv gjennom denne strategien.

Partenes ansvar for gjennomføringen av lønnsoppgjørene ligger fast, og det er viktig at partene bidrar til å redusere ubegrunnede lønnsforskjeller mellom kvinner og menn.

Staten tilrettelegger gjennom institusjonene som er etablert rundt lønnsdannelsen. Internasjonale sammenligninger tyder på at høy grad av koordinering i lønnsdannelsen («frontfagsmodellen»), slik som i Norge, gir høyere sysselsetting, lavere arbeidsledighet og mindre lønnsforskjeller enn det som kan bli resultatet med en mindre koordinert lønnsdannelse.

### Regjeringen vil:

- At arbeidsgivere gjennomfører lønnskartlegging etter kjønn i tråd med aktivitets- og redegjørelsesplikten. *(Hovedansvarlig: KUD)*
- Igangsette forskningsprosjekt som skal støtte de statlige virksomhetene i å oppfylle rapporteringsplikten. Rapporten vil være et eksempel på hvordan en lønnskartlegging





etter aktivitets- og rapporteringsplikten kan gjennomføres og rapporteres. (Hovedansvarlig: KMD)

- Vise til at lønnsutviklingen i arbeidslivet overvåkes i Det tekniske beregningsutvalget for inntektsoppgjørene og følges opp i trepartssamarbeidet om likestilling i arbeidslivet under Arbeidslivs- og pensjonspolitisk råd. (Hovedansvarlig: ASD og KUD)

## Et arbeidsliv med kjønnsnøytrale stillingstitler

Regjeringen har besluttet at det skal innføres kjønnsnøytrale yrkestitler i alle statlige virksomheter. Det er viktig med et arbeidsliv fri for titler med innebygde forventninger om hvem som kan ha hvilke stillinger og som markerer at stillingene er åpne både for kvinner og menn. Dette arbeidet er i full gang, for eksempel:

- Fra 1. januar 2021 skiftet Fylkesmannen tittel til Statsforvalter
- Fra 1. juli 2021 endret Sysselmannen på Svalbard tittel til Sysselmesteren på Svalbard
- Fra 1. januar 2019 er helsesøster endret til helsesykepleier

## Regjeringen vil:

- Fortsette arbeidet med å innføre kjønnsnøytrale stillingstitler i statlige virksomheter. (Hovedansvarlig: Det enkelte departement)

## Et arbeidsliv fritt for seksuell trakassering

Seksuell trakassering er forbudt. Det fastslår likestillings- og diskrimineringsloven (§ 13). Det følger også av arbeidsmiljøloven § 4-3 at arbeidstaker ikke skal utsettes for trakassering eller annen utilbørlig opptreden, noe som også omfatter seksuell trakassering. Et arbeidsliv fritt for seksuell trakassering er med andre ord alles ansvar. Som leder på for eksempel en arbeidsplass, i en organisasjon og i en utdanningsinstitusjon er man pålagt å jobbe aktivt for å forebygge seksuell trakassering.

Diskrimineringsnemnda fikk fra og med 1. januar 2020 myndighet til å behandle saker om seksuell trakassering etter likestillings- og diskrimineringsloven.

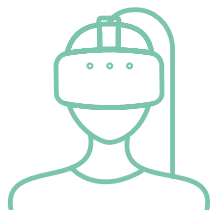


Nemnda er gitt myndighet til å håndheve forbudet mot seksuell trakassering i likestillings- og diskrimineringsloven. De er videre gitt myndighet til å ilegge oppreisning i saker om seksuell trakassering innenfor arbeidslivet.

Det er viktig at personer som utsettes for seksuell trakassering får tilbud om profesjonell veiledning. Likestillings- og diskrimineringsombudets veilednings- og hjelpetilbud til personer som utsettes for seksuell trakassering er derfor styrket. Likestillings- og diskrimineringsombudet veileder både enkeltpersoner og arbeidsgivere om rettigheter og plikter i konkrete trakasseringssaker. I tillegg kurser ombudet arbeidsgivere om hvordan de kan jobbe for å forebygge seksuell trakassering på arbeidsplassen.

#### Regjeringen vil:

- Følge opp stortingets anmodningsvedtak «Stortinget ber regjeringen utarbeide en stortingsmelding med en bred gjennomgang av ulike arbeidsfelt og sektorer i samfunnet, der det foreslås tiltak som kan bidra til å forebygge seksuell trakassering
- i det norske samfunnet. Arbeidet må omfatte alle typer trakassering, samt trusler og vold.» (Hovedansvarlig: KUD)
- Utrede norsk implementering av ILO-konvensjon nr. 190 om avskaffelse av vold og trakassering i arbeidslivet. Det vil blant annet være nødvendig å se på lovverk utover arbeidsmiljølovens anvendelsesområde, særlig likestillings- og diskrimineringsloven og straffeloven. Departementet har etablert en arbeidsgruppe med partene i arbeidslivet for å vurdere konvensjonen. (Hovedansvarlig: ASD)
  - Utvide veilederen *Sammen setter vi strek for seksuell trakassering* til å gjelde flere bransjer i samarbeid med Arbeidsgruppe for likestilling i arbeidslivet. (Hovedansvarlig: KUD)
  - Videreføre støtte til merkeordningen Balansemerket mot seksuell trakassering i kulturlivet. (Hovedansvarlig: KUD)



## Ny teknologi og kunstig intelligens kan bidra i arbeidet for et likestilt arbeidsliv.

### Framtidens arbeidsliv

Det norske arbeidsmarkedet er i endring. Automatisering, digitalisering og globalisering vil kunne endre tilknytningsformene i arbeidslivet framover.

Teknologiske endringer og økt digitalisering kan også få store konsekvenser for kompetansebehovene framover. Visse yrker vil forsvinne og nye yrker vil komme. Også i yrker som ikke forsvinner vil kompetansekravene kunne endres betydelig, blant annet på grunn av den teknologiske utviklingen.

### Likestilling og ikke-diskriminering i framtidens arbeidsliv

Ny teknologi og kunstig intelligens gir store muligheter, både for samfunnet og for enkeltpersoner. Regjeringens strategi for kunstig intelligens trekker for eksempel frem at digitalisering og bruk av ny teknologi er sentralt for å opprettholde velferdsnivået i Norge og sikre konkurransekraften fremover. Ny teknologi er også sentralt i oppfølging av FNs bærekraftsmål og i arbeidet med å løse store samfunnsutfordringer fremover.

### + Vil du vite mer?

#### Hva vet vi om kunstig intelligens og likestilling?

Kilden Kjønnsforskning har kartlagt norsk forskning om likestillingskonsekvenser av kunstig intelligens. Kartleggingen viser at dette fortsatt er et utforsket tema i Norge.

Kartleggingen har flere eksempler på aktuelle likestillingsutfordringer ved bruk av kunstig intelligens i arbeidslivet, samt eksempler på mulighetene kunstig intelligens gir i et likestillingsperspektiv.

#### ↓ Les mer:

[https://kjonnsforskning.no/sites/default/files/hva\\_vet\\_vi\\_om\\_kunstig\\_intelligens\\_og\\_likestilling.pdf](https://kjonnsforskning.no/sites/default/files/hva_vet_vi_om_kunstig_intelligens_og_likestilling.pdf)

Ny teknologi og kunstig intelligens kan bidra i arbeidet for et likestilt arbeidsliv. Samtidig reiser utviklingen også viktige problemstillinger i et likestillingsperspektiv, for eksempel spørsmål knyttet til risiko for diskriminering. Utviklingen reiser også andre problemstillinger, som for eksempel hvordan man kan utvikle et framtidrettet arbeidsliv, der nyskaping, innovasjon og suksessfull gründervirksomhet også kan kombineres med et bærekraftig familieliv – både for kvinner og menn.

Regjeringen vil at Norge skal gå foran i utvikling og bruk av kunstig intelligens med respekt for den enkeltes rettigheter og friheter. Inkludering, mangfold og likebehandling er et av fem etiske prinsipper som skal ligge til grunn for ansvarlig utvikling og bruk av kunstig intelligens i Norge (Kommunal- og moderniseringsdepartementet, 2020).

### Regjeringen vil:

- Støtte forskning om framtidens arbeidsliv i et likestillingsperspektiv
- Bidra til at likestilling og diskrimineringsperspektiver ivaretas i nasjonal politikkutvikling om kunstig intelligens.

### ↓ Gode prosjekter og eksempler på igangsatte tiltak

#### Forskning på framtidens arbeidsliv i et likestillingsperspektiv

Et av forskningsområdene til CORE – Senter for likestillingsforskning handler om å forstå likestillingsutfordringer i et arbeidsliv som er i forandring.

### ↓ Les mer på CORE sine sider:

<https://www.samfunnsforskning.no/core/vi-forsker-pa/framtidens-arbeidsliv/index.html>





# 6



## Litteraturliste

**Arbeidsmiljøloven.** (2005). Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (LOV-2005-06-17-62). Hentet fra <https://lovdata.no/dokument/LTI/lov/2005-06-17-62>

**Barnehageloven.** (2005). Lov om barnehager (LOV-2005-06-17-64). Hentet fra <https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2005-06-17-64>

**Barne-, likestillings- og inkluderingsdepartementet.** (2015). *Likestilling i praksis – Like muligheter for kvinner og menn.* (Meld. St. 7 (2015–2016)). Oslo: Barne-, likestillings- og inkluderingsdepartementet.

**Barne-, ungdoms- og familiedirektoratet.** (2020a). Arbeidsdeltakelse. Hentet fra [https://www.bufdir.no/Statistikk\\_og\\_analyse/nedsatt\\_funksjons-evne/Arbeid/](https://www.bufdir.no/Statistikk_og_analyse/nedsatt_funksjons-evne/Arbeid/)

**Barne-, ungdoms- og familiedirektoratet.** (2020b). Sektorer, næringer og yrker: kjønnsfordeling. Hentet fra [https://bufdir.no/Statistikk\\_og\\_analyse/kjonnslikestilling/Arbeidsliv\\_og\\_kjonn/Kjonnsfordeling\\_sektorer/](https://bufdir.no/Statistikk_og_analyse/kjonnslikestilling/Arbeidsliv_og_kjonn/Kjonnsfordeling_sektorer/)

**Barne-, ungdoms- og familiedirektoratet.** (2020c). Ansatte i barnehage og skole etter kjønn. Hentet fra [https://bufdir.no/Statistikk\\_og\\_analyse/kjonnslikestilling/Utdanning\\_og\\_kjonn/Ansatte\\_i\\_barnehage\\_og\\_skole/](https://bufdir.no/Statistikk_og_analyse/kjonnslikestilling/Utdanning_og_kjonn/Ansatte_i_barnehage_og_skole/)

**CORE – Senter for likestillingsforskning.** (2019a). *CORE-indikator, Kjønn og lønn.* Hentet fra <https://www.samfunnsforskning.no/core/aktuelt/nyheter/fortsatt-store-lonnsforskjeller-mellom-kvinner-og-.html>

**CORE – Senter for likestillingsforskning.** (2019b) Renhold: Fra kvinneyrke til mannsyrke. Hentet fra <https://www.samfunnsforskning.no/core/aktuelt/nyheter/fortsatt-store-lonnsforskjeller-mellom-kvinner-og-.html>

**CORE – Senter for likestillingsforskning.** (2020). CORE Topplederbarometer. Hentet fra <https://www.samfunnsforskning.no/core/publikasjoner/core-indikator-status/core-topplederbarometer/>

**Database for statistikk om høyere utdanning (DBH).** 2021. [https://dbh.nsd.uib.no/statistikk/rapport.action?visningId=124&visKode=false&adm-debug=false&columns=arstall&index=1&formel=222&hier=insttype!9!instkode!9!fakkode!9!ufakkode!9!progkode&sti=&param=nivakode%3D-B3!8!B4!8!HK!8!YU!8!AR!8!LN!8!M2!8!-ME!8!MX!8!HN!8!M5!8!PR!9!arstall%3D2020!9!dep\\_id%3D1!9!kategori%3DS!9!semester%3D3](https://dbh.nsd.uib.no/statistikk/rapport.action?visningId=124&visKode=false&adm-debug=false&columns=arstall&index=1&formel=222&hier=insttype!9!instkode!9!fakkode!9!ufakkode!9!progkode&sti=&param=nivakode%3D-B3!8!B4!8!HK!8!YU!8!AR!8!LN!8!M2!8!-ME!8!MX!8!HN!8!M5!8!PR!9!arstall%3D2020!9!dep_id%3D1!9!kategori%3DS!9!semester%3D3)

**Finansdepartementet.** (2021). *Perspektivmeldingen 2021* (Meld. St. 14 (2020–2021)). Oslo: Finansdepartementet.

**Finans Norge.** (2020). *Likestillingsindikatorer for finanssektoren 2020.* Hentet fra <https://www.finansnorge.no/arbeidsgiver/arbeidsliv/mangfold-og-likestilling/likestillingsindikatorene/>

**Forskrift om rammeplan for barnehagens innhold og oppgaver.** (2017). Forskrift om rammeplan for barnehagens innhold og oppgaver (FOR-2017-04-24-487). Hentet fra <https://lovdata.no/dokument/SF/forskrift/2017-04-24-487>

**Helse- og omsorgsdepartementet.** (2019). *Nasjonal helse- og sykehusplan 2020–2023.* Meld. St. 7 (2019–2020)). Oslo: Helse- og omsorgsdepartementet.

**Helse- og omsorgsdepartementet.** (2021). *Prop. 1 S (2020–2021).*

**Kommunal- og moderniseringsdepartementet.** (2020). *Regjeringens strategi for kunstig intelligens.* Oslo: Kommunal- og moderniseringsdepartementet.

**Kommunal- og moderniseringsdepartementet.** (2021). *Prop. 1 S (2020–2021).*

**KS.** (2020). Statistikk om heltid/deltid. Hentet fra <https://www.ks.no/fagomrader/statistikk-og-analyse/statistikk-om-heltid--deltid/>

**Kunnskapsdepartementet.** (2017). *Kompetanse for fremtidens barnehage. Revidert strategi for kompetanse og rekruttering 2018–2022.* Oslo: Kunnskapsdepartementet.

- Kunnskapsdepartementet.** (2020, 12. desember). Kunnskapsdepartementet vil analysere bruken og effekten av kjønnspoeng. Hentet fra <https://www.regjeringen.no/no/aktuelt/kunnskapsdepartementet-vil-analysere-bruken-og-effekten-av-kjonns-poeng/id2790788/>
- Kunnskapsdepartementet.** (2021). Fullføringsreformen – med åpne dører til verden og fremtiden (Meld. St. nr 21 (2020–2021)). Oslo: Kunnskapsdepartementet.
- Kunnskapsdepartementet.** (2021). *Styring av statlige universiteter og høyskoler* (Meld. St. nr 19 (2020–2021)). Oslo: Kunnskapsdepartementet.
- Kunnskapsdepartementet.** (2021). Endringer i universitets- og høyskoleloven, utdanningsstøtte-loven, fagskoleloven og yrkeskvalifikasjonsloven mv. (samleproposisjon) Prop. 111 L (2020–2021).
- Lervik, M.E C.** (2014, 16. desember). Flere menn må velge kvinneyrker. Forskning.no. <https://forskning.no/likestilling-arbeid-institutt-for-samfunnsforskning/flere-menn-ma-velge-kvinneyrker/524035>
- Likestillings- og diskrimineringsloven.** (2017). Lov om likestilling og forbud mot diskriminering (LOV-2017-06-16-51). Hentet fra <https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2017-06-16-51>
- Myklebust, R. B., Afdal, H. W., Mausethagen, S., Risan, M., Tangen, T. N., & Wernø, I. L.** (2019). *Rekruttering av menn til grunnskolelærerutdanning for trinn 1–7.* (2019, nr 8.). Oslo: OsloMet.
- Nadim, M., & Fjell, L. K.** (2019). *Kjønn, arbeid og innvandring.* Hentet fra <https://www.samfunnsforskning.no/core/publikasjoner/core-indikator-status/kjonn-arbeid-og-innvandring/kjonn-arbeid-og-innvandring.pdf>
- NOU 2016:7. Norge i omstilling – Karriereveiledning for individ og samfunn.** Oslo: Kunnskapsdepartementet.
- NOU 2019: 3. Nye sjanser – bedre læring. Kjønnforskjeller i skoleprestasjoner og utdanningsløp.** Oslo: Kunnskapsdepartementet.
- NOU 2019:19.** (2019). *Jenterom, gutterom og mulighetsrom. Likestillingsutfordringer blant barn og unge.* Oslo: Kulturdepartementet.
- NOU 2019:23. Ny opplæringslov.** Oslo: Kunnskapsdepartementet.
- NOU 2020:2.** (2020). *Fremtidige kompetansebehov III – Læring og kompetanse i alle ledd.* Oslo: Kunnskapsdepartementet.
- Nærings- og fiskeridepartementet & Kulturdepartementet.** (2019). *Handlingsplan for kvinnelige gründere.* Oslo: Nærings- og fiskeridepartementet.
- Nærings- og fiskeridepartementet.** (2020). *Statens eierberetning 2019.*
- Norsk senter for forskningsdata** (2020). Database for statistikk om høgre utdanning (DBH). Hentet fra [https://dbh.nsd.uib.no/statistikk/rapport.action?visningId=124&visKode=false&admdbug=false&columns=arstall!8!kjonnn&index=1&formel=222&hier=insttype!9!instkode!9!fakkode!9!ufakkode!9!progkode&sti=&param=nivakode%3D-B3!8!B4!8!HK!8!YU!8!AR!8!LN!8!M2!8!ME!8!MX!8!HN!8!M5!8!PR!9!arstall%3D2021!9!studkode%3DIMA-LU1-7!8!GLU1-7!9!kategori%3DS!9!semester%3D1!9!dep\\_id%3D1](https://dbh.nsd.uib.no/statistikk/rapport.action?visningId=124&visKode=false&admdbug=false&columns=arstall!8!kjonnn&index=1&formel=222&hier=insttype!9!instkode!9!fakkode!9!ufakkode!9!progkode&sti=&param=nivakode%3D-B3!8!B4!8!HK!8!YU!8!AR!8!LN!8!M2!8!ME!8!MX!8!HN!8!M5!8!PR!9!arstall%3D2021!9!studkode%3DIMA-LU1-7!8!GLU1-7!9!kategori%3DS!9!semester%3D1!9!dep_id%3D1)
- Opplæringslova.** (1998). Lov om grunnskolen og den vidaregåande opplæringa (LOV-1998-07-17-61). Hentet fra <https://lovdata.no/dokument/NL/lov/1998-07-17-61>
- Reisel, L., Skorge, Ø. S., & Uvaag, S.** (2019). *Kjønnsdelte utdannings- og yrkesvalg: En kunnskapsoppsummering.* (2019:6). Oslo: Institutt for samfunnsforskning.
- Samordna opptak.** (2020). Sluttstatistikk.



**Samordna opptak.** (2021). Søker- og opptakstill 2021. Hentet fra <https://www.samordnaopptak.no/info/om/sokertall/sokertall-2021/>

**Statistisk sentralbyrå.** (2020b, 16. november). Alder og yrke påvirker lønnsgapet. Hentet fra <https://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/artikler-og-publikasjoner/alders-og-yrke-pavirker-lonnsgapet>

**Statistisk sentralbyrå.** (2020c) Arbeidsmiljø, levekårsundersøkelsen. Hentet fra <https://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/arbeidsmiljo-sykefraver-og-arbeidskonflikter/statistikk/arbeidsmiljo-levekarsundersokelsen>

**Statistisk sentralbyrå.** (2020d). Studenter i høyere utdanning: 08823: Studenter i høyere utdanning i Norge og i utlandet. Kjønn og fagfelt 2001–2020. Hentet fra <https://www.ssb.no/statbank/table/08823>

**Statistisk sentralbyrå.** (2020e). Ansatte i barnehager, 2000–2020. Hentet fra <https://www.ssb.no/statbank/table/09344>

**Statistisk sentralbyrå.** (2020f). SSB ANALYSE 2020/02: KVINNER OG REALFAG Gode skole-resultater – liten endring i yrkesvalg. Hentet fra <https://www.ssb.no/utdanning/artikler-og-publikasjoner/gode-skoler-resultater-liten-endring-i-yrkesvalg>

**Statistisk Sentralbyrå.** (2020g). Ansatte i barnehage og skole. Hentet fra <https://www.ssb.no/utdanning/barnehager/statistikk/ansatte-i-barnehage-og-skole>

**Statistisk sentralbyrå.** (2021a). Arbeidskraftsundersøkelsen. Hentet fra <https://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/sysselsetting/statistikk/arbeidskraftundersokelsen>

**Statistisk sentralbyrå.** (2021b, 4. mars). Lønnsforskjeller mellom kvinner og menn påvirkes av korona. Hentet fra <https://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/artikler-og-publikasjoner/lonnsforskjeller-mellom-kvinner-og-menn-pavirkes-av-korona>

**Statistisk sentralbyrå.** (2021c). Studenter i høyere utdanning. Hentet fra <https://www.ssb.no/utdanning/hoyere-utdanning/statistikk/studenter-i-hoyere-utdanning>

**Sætra, H.** (2020). *Utredning om rekruttering av menn til helse- og omsorgssektoren.* (Proba Samfunnsanalyse, 2020:06).

**Statistisk sentralbyrå.** (2020). *Utredning om rekruttering av menn til helse- og omsorgssektoren.* (Proba Samfunnsanalyse, 2020:06).

**Utdanningsdirektoratet.** (2021d). Sysselsetting blant innvandrere, registerbasert. Hentet fra <https://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/sysselsetting/statistikk/sysselsetting-blant-innvandrere-registerbasert>

**Utdanningsdirektoratet.** (2021b). Arbeidslivsfag (ARB01-03), Kjerneelementer. Hentet fra <https://www.udir.no/lk20/arb01-03/om-faget/kjerneelementer>

**Utdanningsdirektoratet.** (2021c). Læreplanverket. Hentet fra <https://www.udir.no/laring-og-trivsel/lareplanverket/>

**Universitets- og høyskoleloven.** (2005). Lov om universiteter og høyskoler (LOV-2005-04-01-15). Hentet fra <https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2005-04-01-15>

**Østbakken, K. M., Reisel, L., Schøne, P., & Barth, E.** (2017). *Kjønnssegregering og mobilitet i det norske arbeidsmarkedet.* (2017:09). Oslo: Institutt for samfunnsforskning.



Strategien er et utgangspunkt  
for videre arbeid og vil videreutvikles  
i strategiperioden.



Utgitt av:  
Kulturdepartementet  
Bestilling av publikasjoner:  
Departementenes sikkerhets- og serviceorganisasjon  
[www.publikasjoner.dep.no](http://www.publikasjoner.dep.no)  
Telefon: 22 24 00 00  
Publikasjoner er også tilgjengelige på:  
[www.regjeringen.no](http://www.regjeringen.no)

Publikasjonskode: V-1027 B  
Design og illustrasjoner: Anagram Design as  
Foto: GettyImages  
Trykk: Departementenes sikkerhets- og serviceorganisasjon  
09/2021 – opplag 70

