

XX April 2014

NORWAY

UN QUESTIONNAIRE 2013

**On Implementation of the Beijing Declaration and Platform for Action (1995)
and the
outcome of the Twenty-Third Special session of the general Assembly (2000)**

**For preparation of regional review and appraisals in the context of the global
Beijing +20 review of the adoption of the Beijing Declaration and Platform for
Action in 2015**

Innhold

1	Section One: Overview of achievements and challenges in promoting gender equality and women's empowerment	4
1.1	Koordinering og samordning	4
1.1.1	Direktorater under Barne-, likestillings- og inkluderingsdepartementet	5
1.1.2	Tilskudd til likestillingssentre og Reform	6
1.1.3	Fylkesmenn	6
1.2	Lovgivning	6
1.2.1	Håndhevingsapparat	6
1.3	Positive utviklingstrekk	7
1.3.1	Kvinner i flertall i høyere utdanning	8
1.3.2	Høy sysselsetting både blant kvinner og menn	8
1.3.3	Kjønnsbalanse i styrer	9
1.3.4	More equal parenthood	10
1.4	Our main tools to promote gender equality	11
1.5	Likestillingsutfordringer som gjenstår	12
1.5.1	Det kjønnsdelte arbeidsmarked	12
1.5.2	Høy andel deltid	16
1.5.3	Lav yrkesdeltakelse blant kvinner med innvandrerbakgrunn	17
1.5.4	Vold mot kvinner	18
1.6	Recent developments in legislation and policy-making	19
1.7	Midler	21
1.8	Dialog med sivilt samfunn	23
1.9	International development policy	23
2	Section two: Progress in implementation of the critical areas of concern of the Platform for Action since 2009	24
2.1	Women in power and decision-making	24
2.1.1	Kvinner og entrepenørskap	25
2.1.2	Kvinnerettede tiltak i distrikts- og regionalpolitikken	25
2.2	Women in the economy	26
2.3	Education and training of women	26
2.4	Women and poverty	27
2.5	Women and health	30
2.5.1	Reproductive Health	30
2.5.2	Specialist health care in Norway (2008-2012)	31
2.5.3	Cancer	31
2.5.4	Cardiovascular disease	32

2.5.5	Osteoporosis	32
2.5.6	Policy and Measures	32
2.6	Violence against women	35
2.6.1	Human trafficking.....	35
2.6.2	Treatment services for offenders	35
2.7	The girl child.....	36
2.7.1	The Government will combat forced marriage and female genital mutilation	36
2.7.2	Influence and participation of children and young people	38
2.8	Women and the media	39
2.9	Women and the environment.....	39
2.10	Women and armed conflict.....	40
2.11	Institutional mechanism for the advancement of women.....	40
2.12	Human rights of women	41
2.12.1	Rettighetsinformasjon til kvinner med innvandrerbakgrunn.....	41
3	Section Three: Data and statistics.....	41
3.1	Indikatorer for kjønnslikestilling	41
3.2	Violence against women indicators	43
4	Section Four: Emerging priorities	44
4.1	Norway's priorities in the the post-2015 agenda.....	46

1 Section One: Overview of achievements and challenges in promoting gender equality and women's empowerment

1.1 Koordinering og samordning

Ansvar for å samordne regjeringens likestillings- og diskrimineringspolitikk (alle grunnlag som er gitt et diskrimineringsvern) er forankret i Barne-, likestillings- og inkluderingsdepartementet (BLD). Håndhevingen av dagens likestillings- og diskrimineringslovgivning er lagt til Likestillings- og diskrimineringsombudet (LDO) og Likestillings- og diskrimineringsnemnda (LDN). Dette gir et godt utgangspunkt for å utvikle en flerdimensjonal tilnærming til likestilling.

Samtidig baserer regjeringens arbeid med likestilling seg på *sektoransvarsprinsippet*. Det betyr at alle fagmyndigheter og sektorer har ansvar på sine områder for å fremme likestilling og vurdere tiltak for å sikre at alle i befolkningen får del i tjenestetilbudet.

Ansvar for arbeidet mot vold i nære relasjoner, som også er en del av statens likestillingsarbeid, er delt mellom flere departementer med underliggende direktorater. Det er Justis- og beredskapsdepartementet som koordinerer regjeringens arbeid mot vold i nære relasjoner.

BLD har følgende hovedoppgaver når det gjelder politikken for kjønnslikestilling:

- Forvalte nasjonale lover og sikre gjennomføring av konvensjons- og direktivforpliktelser om likestilling og ikke-diskriminering i norsk rett
- Være pådriver for og samordne regjeringens likestillingspolitikk
- Bidra til utvikling av en kunnskapsbasert politikk for likestilling, og gode systemer for dokumentasjon og analyse av likestillingsstatus

Å integrere et likestillingsperspektiv på alle fagområder og på alle fagnivåer har vært en uttalt strategi i den offentlige likestillingspolitikken siden 1980-tallet i Norge. Fra midten av 1990-tallet har det videre blitt gitt føringer i Utredningsinstruksen om at saker som har store konsekvenser for likestilling skal omtales i statlig utredningsarbeid. Et sentralt virkemiddel i departementenes likestillingsarbeid er også aktivitets- og redegjørelsesplikten i likestillings- og diskrimineringslovgivningen som pålegger arbeidsgivere, offentlige myndigheter og arbeidslivets organisasjoner å arbeide aktivt målrettet og planmessig for å fremme likestilling. Denne ble innført fra 2002 i likestillingsloven. Siden 2007 har også Finansdepartementets årlige hovedbudsjettsskriv gitt føringer om at et likestillingsperspektiv (kjønn) skal integreres i statsbudsjettet (Prop. 1 S). Det er utarbeidet en rekke veiledere for hvordan departementene skal følge opp disse føringene.

BLD har etablert en egen embetsgruppe for likestilling på høyt nivå for å samordne regjeringens likestillingsarbeid. Arbeidet med sektorovergripende handlingsplaner og meldinger til Stortinget om likestilling er viktige verktøy for å samordne og

videreutvikle regjeringens likestillingsinnsats. Sentrale meldinger og handlingsplaner som er blitt fremmet de senere årene når det gjelder kjønnslikestilling er:

- St.meld. nr. 8 (2008-2009) *Om menn, mannsroller og likestilling*
- Meld. St. 6 (2010-2011) *Likestilling for likelønn*
- Handlingsplan for likestilling mellom kjønnene *Likestilling 2014*
- *Handlingsplaner mot tvangsekteskap, kjønnslemlestelse og alvorlige begrensninger av unges frihet* (2013 - 2016)
- Meld. St. 15 (2012-2013) *Forebygging og bekjempelse av vold i nære relasjoner. Det handler om å leve*
- *Handlingsplan mot vold i nære relasjoner* (2013 - 2017)
- *Handlingsplan mot voldtekt* (2012-2014)

I handlingsplan *Likestilling 2014* ble det fremmet i alt 86 nye tiltak på ansvarsområde til en rekke departementer.

BLD har det overordnende forvaltningsansvaret for en rekke tilskuddsordninger på likestillingsfeltet.

Videre har departementet et særlig ansvar for å bidra til utvikling av kunnskap om likestilling og likestillingsarbeid knyttet til ulike diskrimineringsgrunnlag.

Departementet har blant annet iverksatt en omfattende utredning for å fremskaffe fakta om norsk likestillingsstatus i lys av livsløp, klasse og etnisitet. Likestillingsutvalget har levert to utredninger; NOU 2011: 18 *Struktur for likestilling* og NOU 2012: 15 *Politikk for likestilling*. BLD har bidratt til etableringen av et nasjonalt kjernemiljø for forskning om likestilling.

1.1.1 Direktoratet under Barne-, likestillings- og inkluderingsdepartementet

BLD har to underliggende direktorater; Barne-, ungdoms- og familiedirektoratet (Bufdir) og Integrerings- og mangfoldsdirektoratet (IMDi). I tillegg forvalter Arbeids- og velferdsetaten (Nav) på vegne av BLD store velferdsordninger som barnetrygd, kontantstøtte og foreldrepenger. Alle de ovennevnte direktorater har sentrale oppgaver knyttet til arbeidet med kjønnslikestilling. Bufdir har imidlertid en særskilt rolle som fagdirektorat for blant annet likestilling og ikke-diskriminering knyttet til kjønn, etnisitet, nedsatt funksjonsevne og seksuell orientering mfl.

Direktoratet har på dette feltet oppgaver knyttet til dokumentasjon og kunnskapsutvikling, pådriver- og veiledningsarbeid, gjennomføring av tiltak i nasjonale handlingsplaner og tilskuddsforvaltning, herunder blant annet tilskudd til familie- og likestillingspolitiske organisasjoner og fra 1.1 2013 også tilskudd til flere likestillingssentre som tidligere ble forvaltet fra departementet.

1.1.2 Tilskudd til likestillingssentre og Reform

Likestillingssenteret, KUN senter for kunnskap og likestilling, Senter for likestilling og Reform ressurscenter for menn mottar driftstilskudd og/eller statlig støtte for å ha en informasjons- og pådriverrolle for likestilling. Sentrene skal i sin pådriverrolle vektlegge hvordan kommuner praktisk kan arbeide med likestilling. Reform driver i tillegg ulike hjelpetilbud for menn.

1.1.3 Fylkesmenn

BLD har tildelt Fylkesmannen ansvaret for å være en pådriver for at kommunene arbeider aktivt for å fremme likestilling knyttet til ulike diskrimineringsgrunnlag. Fylkesmannsembetene er også tildelt likestillingsoppgaver under andre departementers ansvarsområder, for eksempel på Kunnskapsdepartementets ansvarsområde hvor fylkesmennene skal bidra til å styrke likestillingsarbeidet i barnehagene.

1.2 Lovgivning

In the late 1970s, the national machinery for gender equality and the advancement of women was established and equality legislation entered into force.

The Ministry of Children, Equality and Social Inclusion has the responsibility for all anti-discrimination laws and grounds. Stortinget vedtok fire nye diskrimineringslover 13. juni 2013: En ny likestillingslov, ny diskrimineringslov om etnisitet, ny diskriminerings- og tilgjengelighetslov og ny lov om forbud mot diskriminering på grunn av seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk. Lovene trådte i kraft 1. januar 2014. De tre førstnevnte lovene erstatter the Gender Equality Act of 1979, the Anti-Discrimination Act of 2006 and the Discrimination and Accessibility Act of 2009.

Alle diskrimineringslovene inneholder forbud mot direkte og indirekte diskriminering, trakassering, instruks og medvirkning til diskriminering. Lovene har også regler om aktivitetsplikt for offentlige myndigheter, arbeidsgivere og arbeidslivets organisasjoner. Arbeidsgivere har plikt til å redegjøre for hvordan aktivitetsplikten er oppfylt.

The Working Environment Act (1977) Section on Equal Treatment prohibits discrimination on the basis of political views, membership of trade unions, sexual orientation, disability and age. The Act applies for working life. The section on Equal Treatment was amended and strengthened in 2004.

1.2.1 Håndhevingsapparat

Det norske Likestillingsombudet var det første ombudet på sitt felt da det ble opprettet i 1978. Fra 1. januar 2006 ble håndhevingen av likestillings- og diskrimineringslovgivningen i Norge lagt til et felles håndhevingsapparat; Likestillings- og diskrimineringsombudet (LDO) og Likestillings- og diskrimineringsnemnda (LDN), som begge er lokalisert i Oslo. Både ombudet og nemnda er faglig uavhengige og skal

ha en landsdekkende funksjon. LDOs og LDNs formål og oppgaver fremgår av diskrimineringsombudsloven.

Likestillings- og diskrimineringsombudet (LDO)

Et av hovedformålene bak opprettelsen av LDO var å skape et lavterskeltilbud hvor enkeltpersoner som mener seg utsatt for diskriminering kan henvende seg, og få ivarettatt sine rettigheter etter de ulike lovene. Hovedoppgavene til LDO er å fremme likestilling og bekjempe diskriminering uavhengig av blant annet kjønn, etnisitet, religion, funksjonsevne, seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk og alder. Ombudet håndhever diskrimineringsforbudene i lovverket, gir veiledning og er en pådriver for likestilling og mangfold. Ombudet skal se de ulike diskrimineringsgrunnlag i sammenheng, utvikle tverrfaglig kompetanse og evne til å håndtere multipl diskriminering og diskriminering i skjæringspunktet mellom kjønn og andre diskrimineringsgrunnlag.

I tillegg skal ombudet føre tilsyn med at norsk rett og forvaltningspraksis samsvarer med de forpliktelsene Norge har etter FNs kvinneskrediskrimineringskonvensjon, FNs rasediskrimineringskonvensjon og FN-konvensjonen om rettighetene til mennesker med nedsatt funksjonsevne.

Likestillings- og diskrimineringsnemnda (LDN)

Nemnda er klageinstans for ombudets uttalelser og spiller således en viktig rolle i rettsutviklingen på diskrimineringsfeltet. Nemnda fatter vedtak om et forhold er i strid med diskrimineringslovgivningen, og kan gi pålegg om retting, stansing eller andre tiltak for å sikre at diskrimineringen opphører eller ikke gjentas. Nemnda kan videre treffe vedtak om tvangsmulkt samt begjære påtale i forbindelse med overtredelse av pålegg mv. Saker kan komme opp for nemnda ved at en av partene har brakt inn ombudets uttalelse for behandling. Enten ved at saken er brakt inn av ombudet fordi partene ikke har innrettet seg etter ombudets uttalelse, eller ved at nemnda selv har krevet seg forelagt en avgjørelse fra ombudet til prøving.

Nemndas vedtak er endelige, men vedtakene kan bringes inn for domstolene til full prøving av saken. Å reise en sak for domstolene kan kreve store økonomiske ressurser, så ombudet og nemnda skal være et supplement til eventuell domstolsbehandling.

1.3 Positive utviklingstrekk

Norge vil fremheve følgende fire positive utviklingstrekk når det gjelder kjønnslikestilling since the adoption of the Beijing Declaration and Platform for Action:

- Økning i antall kvinnelige studenter
- Høy sysselsetting både for kvinner og menn
- Kjønnsbalanse i styrer
- Mer likestilling hjemme

1.3.1 Kvinner i flertall i høyere utdanning

De siste 30 årene har det skjedd en formidabel økning av andelen kvinner i høyere utdanning. Denne utviklingen har bidratt til å styrke kvinners posisjon i arbeidslivet og samfunnslivet forøvrig. Statistikk viser at flere søker seg til høyere utdanning, og flertallet av studenter ved høyskole og universitet er jenter, 60 prosent i 2012.¹ Frem til midten av 1980-tallet var menn i flertall blant studentene, mens det i 1986 for første gang ble registrert flere kvinner enn menn som studerte ved høyskoler og universitet. Siden den gang har antallet studenter økt betydelig fra år til år, og kvinner har hatt en sterkere økning enn menn.

Andelen kvinner som studerer, er høyere enn andelen menn. Dette gjelder både befolkningen generelt og blant innvandrere og norskfødte med innvandrerforeldre. Samiske menn har noe lavere utdanningsnivå enn menn ellers i befolkningen, mens det blant samiske kvinner er mer på nivå med kvinner ellers i landet. I 2012 var 39,1 prosent av kvinnene i aldersgruppen 19-24 år i høyere utdanning, mens andelen menn var 26,1 prosent. Tilsvarende andel i 1995 var 29,7 prosent for kvinner og 22,5 prosent for menn.

Foreldres utdanningsnivå har stor betydning for tilbøyeligheten til selv å ta høyere utdanning. Men jenter skaffer seg høyere utdanning i større grad enn gutter, selv om de kommer fra familier med lav sosial bakgrunn (Brekke og Reisel 2012). Både innvandrere og norskfødte med innvandrerforeldre synes å bryte med den sosiale arven i større grad enn andre, i den forstand at foreldres utdanningsnivå har mindre betydning for eget utdanningsnivå.

1.3.2 Høy sysselsetting både blant kvinner og menn

Yrkesdeltakelsen i Norge er også høy sammenlignet med andre land. Det skyldes i hovedsak høy yrkesdeltagelse blant kvinner og eldre. Kvinner i Norge har den nest høyeste sysselsettingen i prosent av befolkningen i yrkesaktiv alder i OECD-området, bare Island ligger høyere.

I 1996 var andelen sysselsatte kvinner 63 prosent, mens andelen sysselsatte menn var 73 prosent. I 2012 var andelen sysselsatte kvinner økt til om lag 67 prosent. Andelen sysselsatte menn var i 2012 på 72 prosent (15-74 år).

Yrkesdeltakelsen øker med utdanningsnivå. Kvinner med høyeste utdanning har 33 prosentpoeng høyere deltagelse i arbeidslivet enn kvinner med laveste utdanning, mens forskjellen mellom menn er 26 prosentpoeng.² Norge er det OECD-landet som har minst forskjell i yrkesdeltakelse mellom kvinner og menn med høyere utdanning.³

¹Utdanningsstatistikk. Studenter ved universiteter og høyskoler, 1. oktober 2012, Statistisk sentralbyrå.

²NOU 2009: 10 *Fordelingsutvalget*

³OECD (2010) *Education at a Glance*. Paris: OECD

I 2012 var andelen sysselsatte blant kvinner som har innvandret 57,3 prosent. Blant menn som har innvandret var andelen sysselsatte 67,8 prosent. Sysselsettingsstatistikk fra 2010 over samiske bosettingsområder viser at kjønnsforskjellene i sysselsettingsgrad er mindre her enn i befolkningen totalt.

1.3.3 Kjønnsbalanse i styrever

Myndighetene har gjennom bruk av kvotering eller lovregulering for bedre kjønnsbalanse blant annet bidratt til at kvinner som ønsker det skal kunne delta i større grad i næringslivet.

Rules concerning gender balance on boards of all public wholly owned enterprises entered into force already in 2004, with a transitional period of two years. The rules concerning gender balance on the boards of privately owned **public limited companies** (ASA), entered into force in January 2006, and require a minimum of 40 per cent of each gender on the boards of public limited companies.

From 2008 co-operatives with more than 1000 members are obliged to requirements regarding gender quotas. 1st of January 2009 the rules were also adopted to boards of private limited companies where municipalities own 2/3 or more.

Gender quotas have not been introduced for boards of **limited companies** (AS), which make up for the majority of all companies. Most privately owned private limited liability companies in Norway are small family companies where the owners are physical persons who personally attend the board, and the requirements for gender representation in board were therefore not seen appropriate. In public limited companies, on the other hand, the shares are generally more widely spread, and the company's management has a less personal feature.

In 2013 (1st of January) there were 236 000 limited companies and 277 public limited companies.

Share of women in boards of limited companies:	18 per cent
Share of women in boards of public limited companies:	41 per cent

Source: Statistics Norway 1.1.2013

Statens eierberetning for 2012 inkluderer 53 selskaper hvor staten er eier og hvor dette eierskapet forvaltes direkte av departementene. Gjennomsnittlig kvinneandel blant eiervalgte styremedlemmer for disse selskapene var 46 pst. per 31. mars 2013. Per 15. januar 2013 hadde 20 av 53 selskaper kvinnelig styreleder. Regjeringen arbeider for å opprettholde en tilnærmet lik andel kvinner og menn i styrever i selskaper som er eid av staten.

1.3.4 More equal parenthood

The last two decades in Norway we have seen the male roles change a lot. Fathers, regardless of education, now spend more time than previously both on childcare, on routine housework and other unpaid family work. They spend less time than before on paid work. A majority of the men now cook for dinner, pick up children from childcare, are home from work when the child is sick. They are also steadily increasing their time with newly born babies.

To make sure men are allowed to care for their own children Norway initiated a paternal leave exclusively for the fathers; the so called father's quota, in 1993.

Etter at fedrekvoten ble innført har det vært en gradvis økning i fedres uttak av foreldrepenger. I 1995 tok fedre ut 6 prosent av alle foreldrepengedagene. I 2012 var andelen foreldrepengedager tatt ut av fedre økt til 20 prosent.

In 1993 the quota was four weeks. Today the quota is 14 weeks. The fathers' quota is however constantly debated and the new government has decided to reduce the quota from 14 to 10 weeks to strengthen parents' flexibility and freedom of choice.

The large majority of eligible fathers use the quota (90 per cent of the fathers). Mothers and fathers are also sharing the right to be at home with sick children almost equally.

We also see that fathers have reduced their time on paid work and enhanced their family work, while the opposite changes have taken place in mother's time-use patterns. On average fathers today work about 20 minutes less than fathers in 1990. And doing family work 40 minutes more than fathers in 1990. The situation for mothers is the opposite: they work about 1 hour more than mothers did in the 1990 and are doing family work 40 minutes less than mothers in 1990.

It has been a distinct increase in father's family work. Family work encompasses routine housework, family care (for children), and maintenance work. Fathers with a youngest child below 15 years of age spent on average 3 ½ hours more per week on family work than fathers in 2000. This is a huge change in only ten years and indicates clearly greater participation at home. The new fathers' role is first and foremost notable for fathers with children below school age. They use daily almost 1 hour more to family work than did fathers by the turn of the millennium.

Norge har innført en rekke velferdsrettigheter som skal bidra til at både kvinner og menn skal kunne balansere deltakelse i arbeidslivet med omsorgsoppgaver hjemme, både knyttet til barn og voksne.

Mange av de omtalte velferdsrettighetene har blitt forbedret siden 2009, herunder blant annet foreldrepengeordningen, rett til ammeferie med lønn i barnets første leveår, rett til omsorgspermisjon og vernet mot diskriminering på grunn av graviditet og uttak av foreldrepermisjon.

Det er iverksatt tiltak for å styrke kompetansen om fedre og likestilt foreldreskap i offentlig tjenesteyting. Reform ressurscenter for menn gjennomfører på oppdrag fra departementet kurs i dette for landets kommuner. Formålet med kursene er å legge til rette for tidlig involvering av far og å motivere begge foreldre til mer deling av omsorgen for barn.

Norske myndigheter har de senere årene også finansiert flere forskningsstudier om status for likestilling hjemme.

1.4 Our main tools to promote gender equality

What we have achieved when it comes to gender equality is due to a system of policies where there are close links between welfare- and family policy and gender equality policy. We have free higher education and a number of welfare schemes for students. We have strong and targeted family policies through legal acts, economic provisions and different regulations to support equality.

The Working Environment Act, National Insurance Act and Gender Equality Act all contain provisions intended to ensure employees the right to adapt their work, family life and care work. Some examples:

- Full coverage of early child care to an affordable price, and after-school services for children up to 11 years of age (paid by parents).
- Extensive paid parental leave schemes – 49 weeks with 100 per cent cover, up to a certain level (or 59 weeks with 80 per cent cover) with a maternity quota and paternity quota.
- Mothers have the right to up to one hour off with pay for breast –feeding every day when the child is under one year old.
- Parents have the right (by law) to stay at home from work with sick children with pay up to 10 days for both the mother and the father up to the child is 12.
- Arbeidstaker har rett til permisjon og pleiepenger ved pleie av nære pårørende i livets slutfase (60 dager)
- Arbeidstaker har rett til permisjon i inntil 10 dager i året for å gi nødvendig omsorg til foreldre, ektefelle, samboer eller registrert partner
- Arbeidstaker har rett til redusert arbeidstid av velferdsgrunner. Ordningen er blant annet beregnet på småbarnsforeldre, personer med omsorgsforpliktelser og eldre og syke

- Arbeidstaker har rett til opptjening av omsorgspoeng for omsorg for barn under 6 år og for syke, personer med funksjonsnedsettelse eller eldre personer.
- Any form of discrimination because of pregnancy, birth and the use of leave entitlement are forbidden by the Gender Equality Act.
- Tax-deduction for all families with children below 18 and tax deduction for single providers

I Norge har man også tatt i bruk lovreguleringer for å oppnå bedre kjønnsbalanse på ulike områder. Likestillingsloven åpner for muligheter for positiv særbehandling for kjønnsbalanse og denne muligheten blir benyttet. Eksempler på dette er at Likestillingsloven siden 1981 har hatt en bestemmelse om at offentlige organer skal tilstrebe en så lik representasjon av kvinner og menn som mulig når de velger eller oppnevner utvalg, styrer, råd mv. Siden 1993 har kommuneloven hatt en tilsvarende bestemmelse. I 1993 ble fedrekvoten innført. I 2003 ble det vedtatt lovkrav til kjønnsbalanse ved valg til styrene i flere selskapstyper. Disse bestemmelsene har senere blitt utvidet til å omfatte flere selskapstyper, jf. nærmere omtale i section 1.3.3 og 1.6. I tillegg har likestillingsloven siden 2002 også hatt en aktivitets- og redegjørelsesplikt for arbeidsgivere, offentlige myndigheter og arbeidslivets organisasjoner.

1.5 Likestillingsutfordringer som gjenstår

Gode politiske grep gjennom mange år og ambisjoner om et likestilt samfunn har gitt gode resultater når det gjelder status for likestilling i Norge. Likevel er det utfordringer som gjenstår å løse på likestillingsfeltet. Norge vil fremheve følgende fire hovedutfordringer:

- Det kjønnsdelte arbeidsmarkedet
- Høy andel deltid blant kvinner
- Lav sysselsetting blant kvinner med innvandrerbakgrunn
- Vold mot kvinner

1.5.1 Det kjønnsdelte arbeidsmarked

En norsk studie av det kjønnsdelte arbeidsmarkedet viser liten endring med hensyn til kjønnsfordeling i ulike næringer, sektorer og yrker over de siste tjue årene.⁴

Det er store forskjeller mellom kvinner og menn utfra hvilke næringer de er sysselsatt i. Kvinner dominerer innenfor helse og sosial, undervisning og tjenesteyting, mens menn dominerer innenfor bygg og anlegg, olje, jordbruk, industri og bergverk.

⁴Jensberg mfl. 2012

For offentlig og privat sektor viser undersøkelsen en forsterket kjønnsdeling. Over tid har offentlig sektor blitt mer kvinnedominert. Kvinner utgjør om lag 70 prosent av de ansatte i offentlig sektor. I kommunesektoren er kvinneandelen 78 prosent, i statlig virksomhet er den 57 prosent.⁵

Med utgangspunkt i yrke er utviklingsmønsteret mer sammensatt. De store omsorgsyrkene har blitt noe mindre kvinnedominerte de siste 10-15 årene. Antallet sysselsatte i disse yrkene har samtidig økt. Blant førskolelærere, hjelpepleiere og sykepleiere er kvinneandelen likevel fortsatt rundt 90 prosent.

En del store mannsyrker i privat sektor er i løpet av perioden blitt enda mer mannsdominert. I dag er yrker som bygg- og anleggsarbeidere, mekanikere og elektrikere å betrakte som rene mannsyrker.

Eksempler på kjønnsnøytrale yrker (det vil si 40-60 prosent kjønnsbalanse innad i yrket) er noen akademiske yrker som lektorer og adjunkter i videregående skole, saksbehandlere i høyere stillinger i offentlig administrasjon og medisinske yrker. Medisinske yrker har endret status fra *mannsdominert* til *kjønnsnøytralt* i perioden. Også andre yrker som krever realfagsbakgrunn beveger seg mot en høyere kvinneandel.

Samme studie viser en tendens til at flere kvinner har ervervet posisjoner med innflytelse og beslutningsmakt innenfor det norske arbeidslivet de siste tjue årene. Likevel er det fremdeles slik at menn dominerer i lederstillinger. En omfattende lederstudie ble gjennomført i henholdsvis 2001 og oppdatert i 2011 (omtalt som eliteundersøkelsen). Eliteundersøkelsen dokumenterer en overveldende mannsdominans i den norske eliten innenfor ti ulike samfunnssektorer. Topposisjoner i forsvar- og justissektor, forvaltning og forskning, kirke- og kulturfelt, organisasjonsliv og medier, samt næringsliv inngikk i undersøkelsen. Gjennomsnittlig mannsdominans for eliteutvalget, var i 2001 på 83 prosent. Oppdateringen viser en gjennomsnittlig mannsdominans på 75 prosent i den norske eliten anno 2011. Per i dag er altså tre av fire toppledere menn. Mest endring har skjedd innenfor offentlig sektor. Blant toppledere i næringslivet er andelen kvinner kun 13 prosent.

Kvinnedominerte yrker og bransjer har gjennomgående lavere lønnsnivå enn mannsdominerte yrker og bransjer. Lønnsforskjellene mellom kvinner og menn henger også sammen med at kvinner og menn har ulike stillinger på arbeidsmarkedet. Det har vært en reduksjon av forskjellen mellom kvinner og menns gjennomsnittlige lønn i løpet av siste 10 års periode fra 2003 til 2004. Heltidsansatte kvinner tjente i gjennomsnitt 88,3 prosent av menns lønn i 2012.

Et dilemma i dag er at det for menn ikke vil lønne seg å søke seg mot mer kvinnedominerte yrker. For kvinner vil det lønne seg å søke mot mannsdominerte

⁵Ibid

yrker. Behovet for arbeidskraft for eksempel innenfor helse- og omsorgssektoren i fremtiden, tilsier at det er helt nødvendig å øke rekrutteringen av menn.

1.5.1.1 Tiltak for å motvirke det kjønnsdelte arbeidsmarkedet

Å utvikle tiltak for å motvirke det kjønnsdelte arbeidsmarkedet har vist seg krevende. Det kjønnsdelte arbeidsmarkedet henger i stor grad sammen med kjønnsdelte utdanningsvalg. Det er vanskelig å påvirke ungdommers preferanser når det gjelder utdanning- og yrkesvalg.

Tiltak rettet mot utdanningsvalg

Utdanningsdirektoratet arbeider med kompetanseutviklingstiltak for lærere og rådgivere i skolen med vekt på kjønnsutradisjonelle valg. Det har også vært igangsatt forsøk med arbeidslivsfag på ungdomstrinnet for å styrke elevenes interesse for yrkesfag i videregående opplæring. Siden 2008 har faget Utdanningsvalg vært obligatorisk i ungdomsskolen. Faget har som formål å knytte grunnskole og videregående skole tettere sammen, ved at ungdom skal ha kjennskap til flere valgmuligheter i videregående opplæring.

Det har vært satset særlig på å få flere kvinner til å studere realfag og tekniske fag, og flere av utdanningsinstitusjonene har iverksatt målrettet rekrutteringsarbeid. Dette har bidratt til en økning i andel kvinnelige søkere til slike fag.

I forskrift om opptak til høyere utdanning (opptaksforskriften) er det fastsatt bestemmelser som skal medvirke til bedre kjønnsbalanse i enkelte utdanninger. Det kan fastsettes spesielle kvoter ved opptak til enkelte utdanninger.⁶ For eksempel er det fastsatt kvote ved Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet i datateknikk og i kommunikasjonsteknologi for kvinnelige søkere.

I mange utdanninger er det ønskelig å styrke det underrepresenterte kjønn. Derfor finnes en bestemmelse for å stimulere til dette. § 7-9 i opptaksforskriften har følgende ordlyd:

Departementet kan bestemme at det for enkelte utdanninger gis 1 eller 2 tilleggspoeng for søkere av det kjønn som er klart underrepresentert blant studenter eller yrkesutøvere fra vedkommende utdanning.

Det gis 2 tilleggspoeng for kvinnelige søkere ved opptak til enkelte studier ved NTNU. Det gis 2 tilleggspoeng for mannlige søkere ved opptak til enkelte studier ved Norges veterinærhøgskole (NVH).

Tilleggspoeng for underrepresentert kjønn skal ikke redusere faglige krav som må stilles for opptak til et studium. Imidlertid bør slike ordninger løpende evalueres fordi erfaringer viser at effektene ikke er vedvarende eller er begrensede.

⁶Jf. § 7-3 i opptaksforskriften og rundskriv av 30. november 2010 (F-15-10)

Tiltak rettet mot arbeidslivet

Offentlige tiltak, blant annet rettslige tiltak, er direkte rettet inn mot å motvirke kjønnsdelingen i arbeidsmarkedet. Likestillingsloven har bestemmelser om såkalt positiv særbehandling. Disse er særlig relevante for rekruttering til yrker og stillingskategorier hvor det ene kjønn er klart underrepresentert.

Likestillingsloven hjemler adgang til positiv særbehandling av det underrepresenterte kjønn, når dette fremmer likestilling på lang sikt. I henhold til likestillingsloven og forskrift om særbehandling av menn, kan menn særbehandles ved tilsetning i stilling der hovedoppgaven er undervisning av eller omsorg for små barn.

Arbeidsgivere har en lovfestet plikt til aktivt å fremme likestilling.⁷ Å rekruttere mangfoldig vil være en oppfølging av denne plikten.

Rekruttering av menn til omsorgssektoren

Fremskrivninger viser at offentlig sektor har et stort og økende behov for arbeidstakere med helse- og sosialfaglig bakgrunn. Da er det helt nødvendig å øke rekrutteringen av menn til denne sektoren. Det er satt i gang et landsomfattende prosjekt *Menn i helse og omsorg for å få menn til å velge helse- og omsorgsarbeid i hjemmetjenester og sykehjem som fremtidig arbeidsplass og levevei*.⁸ Samtidig inviteres kommuner, utdanningsinstitusjoner og organisasjoner til å sette rekruttering av menn høyt på sin dagsorden og komme opp med tiltak som kan bidra til bedre kjønnsbalanse på arbeidsplassene i helse- og omsorgssektoren.

Verneplikt for kvinner

I 2014 er det fremdeles bare menn som har obligatorisk verneplikt. Stortinget har vedtatt å innføre en kjønnsnøytral verneplikt. Det tas sikte på at de nye reglene vil gjelde fra 2015.

Større kjønnsbalanse i ledelse

Det finnes en rekke tiltak, prosjekter og programmer som er rettet mot kvinner til ledelse. Slike drives i regi av bedrifter, organisasjoner, kommuner, og fylkeskommuner, arbeidsgiverorganisasjoner og som statlige satsninger.

Staten har gitt støtte til NHOs mentorprogram for lederrekruttering (Female Future / Global Future) og til Virkes mentorprogram (Womentor) for kvinner med innvandrerbakgrunn. Likestillingssenteret på Hamar har fått midler fra BLD for å utvikle en knutepunktsfunksjon for å ta i bruk mentorordninger som metode.

⁷Jf. aktivitets- og redegjørelsesplikten i likestillingsloven, diskrimineringsloven om etnisitet, diskriminerings- og tilgjengelighetsloven og ny diskrimineringslov om seksuell orientering.

⁸Jf. tiltak i Meld. St. 29 (2012-2013) *Morgendagens omsorg*

En egen handlingsplan for mer entreprenørskap blant kvinner for perioden 2008-2013 har hatt som målsetting å øke andelen kvinner blant entreprenører til 40 prosent. Andelen kvinnelige gründere er, nokså stabil og på rundt regnet 25 prosent.

Kunnskapsdepartementet (KD) har nedsatt en Komité for kjønnsbalanse i forskning (Kif) som skal bidra til generell bevisstgjøring om problemstillinger knyttet til den skjeve kjønnsbalansen i akademia og i forskningssystemet. KD har også satt i verk en incentivordning for å øke kvinneandelen i høyere vitenskapelige stillinger i matematikk, naturfag og teknologiske fag (MNT-fag).

Det vises også til lovreguleringer for bedre kjønnsbalanse som er tatt i bruk for å øke representasjonen av kvinner i styrene i flere selvskapstyper, jf. Omtale XX.

1.5.2 Høy andel deltid

SSBs arbeidskraftsundersøkelse for 2013 viser at det i Norge er 2,6 millioner som er i arbeidsstyrken. Om lag 40 prosent av sysselsatte kvinner arbeider deltid og 14 prosent av mennene. Mange av disse arbeider deltid frivillig. Den viktigste grunnen til at sysselsatte arbeider deltid er skolegang eller studier. Mange arbeider også deltid på grunn av omsorgsforpliktelser, redusert helse eller nedsatt funksjonsevne. Av sysselsatte kvinner og menn arbeider 685 000 deltid (årgjennomsnitt 2013). 66 000 av disse har prøvd å få lengre avtalt arbeidstid. Flertallet av disse er kvinner (72 prosent). (Årgjennomsnitt 2013). Deltidsarbeid over flere år har betydning for karrieremuligheter, lønnsinntekt, selvforsørgelse og fremtidig pensjon.

Andelen som arbeider deltid er høyere blant innvandrere, både blant menn og kvinner. Over tid har det utviklet seg ulike arbeidstidskulturer i ulike deler av arbeidslivet. Deltid har blitt et dominerende trekk i en del kvinnedominererte yrker. Om lag 60 prosent av kvinnene som er sysselsatt i kommunal sektor jobber deltid. Høyest andel deltid er det blant kvinner i pleie, helse- og omsorgssektoren. Av disse arbeider 70 prosent deltid. Kvinner med kort utdanning arbeider mye mer deltid enn kvinner med høy utdanning

1.5.2.1 Tiltak for å redusere ufrillig deltid

Arbidsdepartementet har de senere årene gjennomført både utviklingstiltak og lovendringer for å bidra til at de som ønsker det skal få arbeide mer. For en treårsperiode (2011-2013) ble det satt av nær 25 mill kroner hvert år til tiltak som kan bidra til å redusere omfanget av uønsket deltid. Myndighetene har samarbeidet med partene i arbeidslivet om denne satsingen. I 2013 var det 45 prosjekter som mottok midler fra satsingen. Satsingen evalueres nå, og skal etter planen foreligge høsten 2014.

Kommunal- og regionaldepartementet inngikk i 2011 en avtale med partene i arbeidslivet om programmet *Saman om ein betre kommune*. Programmet er et rammeprogram for lokale utviklingsprosjekter innenfor temaene sykefravær/nærvær, heltid/deltid, kompetanse og rekruttering og omdømme, og varer ut 2015. Det er 110 kommuner med i programmet. Om lag 20 kommuner har heltid/deltid som tema, blant annet for å etablere en heltidskultur og prøve ut tiltak og modeller som avskaffer ufrivillig deltid og øker gjennomsnittlig stillingsstørrelse.

Regjeringen vil videre vurdere å nedsette et arbeidstidsutvalg for å utrede hvordan arbeidskraften best mulig kan tas i bruk de kommende årene.

Nye endringer av arbeidsmiljøloven er også trådt i kraft fra 1.januar 2014 som skal bidra til å redusere ufrivillig deltid. Arbeidsgiver har fått plikt til minst en gang i året å drøfte bruk av deltidsstillinger med tillitsvalgte i virksomheten. Dette innebærer en plikt for arbeidsgiver til systematisk og regelmessig å sette bruken av deltidsstillinger på dagsorden. En ny regel er også innført i arbeidsmiljøloven som gir deltidsansatte rett til stilling tilsvarende deres faktiske arbeidstid, dersom de jevnt over en periode på 12 måneder har hatt merarbeid utover avtalt arbeidstid. Denne bestemmelsen gir ikke en helt ny rettighet, men vil bidra til en enklere prosess for deltidsansatte som krever at deres arbeidsavtale skal reflektere den reelle arbeidstiden.

I 2006 ble det innført fortrinnsrett til utvidet stilling for deltidsansatte fremfor at arbeidsgiver gjennomfører nytilsetting i virksomheten i arbeidsmiljøloven.

1.5.3 Lav yrkesdeltakelse blant kvinner med innvandrerbakgrunn

Arbeid og økonomisk selvstendighet for kvinner er avgjørende for økt likestilling mellom kjønnene og er viktig for å oppnå større økonomisk og sosial likhet. Det er relativt store og vedvarende forskjeller mellom ulike grupper innvandrere og befolkningen for øvrig med hensyn til sysselsetting. Det er større forskjeller i sysselsettingsnivå mellom kvinner og menn blant innvandrere, enn for hele befolkningen. Det er imidlertid betydelige ulikheter mellom landgruppene. Andel sysselsatte er særlig lav for kvinner fra Afrika og Asia, som har en sysselsettingsandel på henholdsvis 39,1 prosent og 49,4 prosent.

1.5.3.1 Tiltak for å øke sysselsettingen blant kvinner med innvandrerbakgrunn

Arbeidet for økt sysselsetting blant innvandrere bygger på to hovedpilarer: For det første satses det på grunnleggende kvalifisering for nyankomne innvandrere. Opplæring i norsk og samfunnskunnskap er et sentralt integreringstiltak, og introduksjonsloven gir innvandrere rett og plikt til slik opplæring. Det gjøres også en ekstra innsats for at innvandrere som står langt fra arbeidsmarkedet kommer i arbeid gjennom det permante kvalifiseringsprogrammet *Jobbsjansen*. Jobbsjansen skal gjennom individuelt tilpassede programmer gi bedre ferdigheter i norsk, bedre innsikt i norsk samfunnsliv samt styrkede kvalifikasjoner for å delta i arbeidslivet.

For det andre satses det på tiltak som skal bidra til bedre bruk av innvandreres kompetanse. Regjeringen vil arbeide videre for en inkluderende rekrutteringspolitikk og mot diskriminering. Regjeringen vil tilrettelegge for at innvandrere etablerer bedrifter og bedre godkjenningsordninger for kompetanse fra utlandet.

Handlingsplanen *Vi trenger innvandrernes kompetanse* skal følges opp i planperioden 2013-2016.

1.5.4 Vold mot kvinner

Violence that occurs within the confines of close relationships is a serious and often hidden social problem. Women are the primary victims of this type of violence, but men are also affected. Such violence may be either physical or psychological in nature. Statistics show that 9 % of women and 2 % of men having been subjected to violence with a high risk of injury at the hands of a current or former partner. Many more have experienced a lower level of violence or use of force.

In recent years the number of incidents of domestic violence reported to the police has increased significantly. The increase is most likely due to a growing tendency to notify the police in such cases, which may indicate increasing confidence in police handling of such cases.

In the last decade, intimate partner homicide accounted for 20 – 30 % of the total number of killings in Norway. 15 of 45 victims of homicide in 2013 were killed by current or former intimate partner. In more than half of the cases in which women were killed, the perpetrator turned out to be the victim's present or former partner. A three-year research project has been initiated to review all intimate partner homicide cases from 1991 to 2011 in order to identify risk factors and develop more effective prevention strategies.

1.5.4.1 Tiltak

The Government will continue to give high priority to efforts to combat violence in close relationships. Measures to prevent violence are also vital for promoting gender equality, since gender-based violence reinforces and underpins discrimination.

In 2013, a white paper on domestic violence was submitted to the Storting; this describes measures that have already been implemented identifies the challenges ahead, and outlines ways of tackling them. The white paper has been followed up with an action plan for 2014-2017.

Funds have been provided for a five-year research programme to investigate such issues as the causes of domestic violence, domestic violence in a life-long and generational perspective, and particular vulnerability. A national prevention strategy is also to be developed. Cooperation with NGOs will be strengthened through the establishment of a new grant scheme and other measures.

The school system, too, has a focus on topics related to family, relationships and sexuality. Teaching plans include goals relating to the development of critical attitudes towards violence, abuse, sexuality-related violence and domestic violence. Additional goals relating to gender roles and equality have been introduced for teaching at primary and secondary school level.

To ensure more comprehensive protection for persons exposed to violence and threats, All police districts in Norway are to implement the Spousal Assault Risk Assessment Guide (SARA) in 2013/2014. The SARA too lcontains a checklist to ensure that relevant information is collected to better assess the risk of future partner violence and take appropriate measures.

A specific provision on domestic violence, Section 219 of the General Civil Penal Code 1902, was adopted by the Norwegian Parliament 21 December 2005. When the new General Civil Penal Code of 2005 enters into force, the maximum sentence for abuse in close relationships will be increased to six years, and to 15 years for cruel and abusive treatment. Stricter punishment is also envisaged within the sentencing frameworks. Violence witnessed by children is deemed to be an aggravating factor for sentencing purposes.

The new Penal Code has not yet taken effect because it will require significant changes to police computer systems. In 2010, meanwhile, amendments were passed to the Penal Code of 1902 that entailed increasing the maximum sentence for abuse in close relationships from three years to four years and significantly increasing the normal penalty level as well. Sentencing for child abuse is also set to become considerably stricter.

The Immigration Regulations contains a special provision that targets abused women and children. Pursuant to this provision, abused women and children who have been granted a residence permit on the basis of family reunification must be given a renewed residence permit on independent grounds if they are victims of abuse. The purpose of the provision is to ensure that the victim of abuse is not forced to remain in that situation in order to keep the permit to reside in Norway. In the Immigration act of 2008, the rule regarding renewed residence permit on independent grounds for abused family members, is made gender-neutral and is taken into the act as a statutory provision.

1.6 Recent developments in legislation and policy-making

Norway ratified the UN Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women (CEDAW) without reservation in 1981. In 1999, the UN 54th General Assembly adopted an optional protocol to the CEDAW Convention, which was ratified by Norway on 5 March 2002. The CEDAW Convention and Optional Protocol were incorporated into the Gender Equality Act in 2005.

I 2009 ble CEDAW inkorporert i menneskerettsloven med forrang. Konvensjonene som er inkorporert gjennom menneskerettsloven, skal ved motstrid gå foran bestemmelser i annen lovgivning. Dette betyr at konvensjonene formelt er gitt en sterkere rettslig stilling enn andre lover. Ved å inkludere kvinnediskrimineringskonvensjonen i menneskerettsloven med forrang, sikret man at likestilling og forbudet mot diskriminering av kvinner vil være et sentralt hensyn i lovgivningsarbeid og forvaltning også i fremtiden.

Aktivitets- og redegjørelsesplikt

På 2000-tallet ble likestillingsloven endret en rekke ganger. Aktivitetsplikten for offentlige myndigheter ble skjerpet i 2002 og private arbeidsgivere og arbeidstaker- og arbeidsgiverorganisasjoner blir pålagt å fremme likestilling innen sin virksomhet og sitt ansvarsområde. Redegjørelsesplikten, slik den fremstår i loven i dag, ble også vedtatt.

Styrket vern ved graviditet m.m.

Mot slutten av 2000-tallet ble vernet mot graviditetsdiskriminering styrket. Siden likestillingsloven ble vedtatt i 1978 har det skjedd en endring rettslig, politisk og holdningsmessig mot i større grad å betrakte graviditetsdiskriminering som en form for kjønnsdiskriminering og retten til ikke å bli diskriminert på grunn av graviditet mv. som en rettighet. En ny bestemmelse i likestillingsloven med forbud om å spørre om graviditet, adopsjon og familieplanlegging i en ansettelsesprosess kom i 2010.

Styrket vern ved foreldrepermisjon

Vernet ved foreldrepermisjon ble også nylig styrket med vedtakelsen av en ny bestemmelse i likestillingsloven. Den nye bestemmelsen lovfester det som allerede kan utledes av forbudet mot kjønnsdiskriminering i likestillingsloven. Likestillingslovens forbud mot kjønnsdiskriminering beskytter arbeidstakere mot usaklig forskjellsbehandling på grunn av foreldrepermisjon. Av loven fremgår det nå klart at den som har vært i permisjon har rett til å komme tilbake til samme eller tilsvarende stilling, har rett til å fremme lønnskrav, rett til lønnsvurdering og har rett til å nyte godt av alminnelige forbedringer i lønns- og arbeidsvilkårene.

Kjøp av seksuelle tjenester

I 2009 ble det innført en bestemmelse i straffeloven som forbyr kjøp av seksuelle tjenester. Hensikten med bestemmelsen var å beskytte prostituerte og motvirke meneskehandel.

Lov om kommunale krisesentertilbud

Norway's act relating to municipal crisis centre services entered into force on January 1st 2010, and highlights that it is a public-sector responsibility to ensure that persons exposed to domestic violence receive protection, help and follow-up services. The act requires municipalities to make crisis centre services available to women, men and children as well as to offer a comprehensive set of measures tailored to meet the needs

of individual disabled persons. Crisis centres are to provide users with support, guidance and assistance to contact other service agencies as well as safe temporary housing, a daytime programme, a 24-hour telephone service and follow-up during the reestablishment phase. All services are free, with no referral requirement. The research institute Norwegian Social Research (NOVA) is conducting an evaluation of municipallevel implementation of the crisis centre act.

Gender balance in company boards

According to section 80a in the Local Government Act, municipality-owned companies are obliged to have (approximately) 40 percent of the gender in minority at the board. In January 2010 the law came to effect, and from January 2012 for all companies without exceptions. See section 1.3.3.

1.7 Midler

Ansvaret for å samordne regjeringens likestillings- og diskrimineringspolitikk er forankret i Barne-, likestillings- og inkluderingsdepartementet (BLD). Samtidig er hvert departement er ansvarlig for at tiltak innen egen sektor, lover og regler utformes i tråd med de overordnede målene i likestillingspolitikken og likestillingslovgivningen; omtalt som sektoransvarsprinsippet.

Sektoransvarsprinsippet følges av en såkalt *integreringsstrategi* («mainstreaming») som innebærer at arbeidet med å fremme likestilling skal integreres i det løpende daglige arbeidet på alle nivå i virksomheten.

I det statlige budsjettarbeidet gis det også føringer til departementene om å integrere et kjønns- og likestillingsperspektiv i budsjettproposisjonene, jf. Finansdepartementets årlige Hovedbudsjettsskriv fra 2007. På 2000-tallet har blant annet ulike former for likestillingsvedlegg til statsbudsjettet vært brukt som verktøy for å integrere et likestillingsperspektiv.

En egen veileder til likestillingsvurderingen og omtalen i departementenes budsjettproposisjoner ble utgitt i 2006 av BLD. BLD har også gitt øvrige departementene veiledning og oppfølging om dette gjennom kurs, konferanser og bilaterale møter.

Det foreligger ikke en samlet oversikt over hvor mye midler de ulike departementer bruker i arbeidet for å fremme likestilling. Det er også vanskelig å skille ut midler som brukes til å fremme likestilling fra andre midler som benyttes på et fagområde, ettersom et kjønnsperspektiv skal integreres på alle fagområder. Familierpolitikken anses i Norge for eksempel som et sentralt virkemiddel for også å fremme kjønnslikestilling.

Som et eksempel på midler som brukes kan det vises til at BLD i 2014 har følgende budsjett til tiltak for familie, likestilling og ikke-diskriminering av særlig relevans for arbeidet med kjønnslikestilling:

Tiltak til familie, likestilling og ikke-diskriminering	(i 1000 kroner)
Krisetiltak ⁹ (blant annet forebyggende tiltak mot vold i nære relasjoner, krisesentre mv):	117 312
Samliv og konfliktløsning:	30 891
Familievern:	392 498
Likestillings- og diskrimineringsnemnda:	4 807
Likestillings- og diskrimineringsombudet:	54 035
Forsknings- og utredningstiltak:	53 150
Foreldrepenger og engangsstønad	18 573 000

Folketrygdens ytelser

Det norske folketrygdsystemet er av avgjørende betydning for det vi har oppnådd på likestillingsfeltet i Norge. Folketrygden gir rett til alders-, etterlatte- og uførepensjon, grunnstønad og hjelpestønad ved uførhet, stønad til bedring av funksjonsevnen i arbeids- og dagligliv (herunder hjelpemidler), arbeidsavklaringspenger, stønad ved yrkesskade, stønad til enslige forsørgere, kontantstønad ved egen og barns og andre nære pårørendes sykdom, fødsel, adopsjon og arbeidsløshet, medisinsk stønad ved sykdom, skade, svangerskap og nedkomst og ved avbrudd av svangerskap og gravferdsstønad.

Folketrygden finansieres ved medlemsavgifter fra arbeidstakere, selvstendig næringsdrivende og andre medlemmer (trygdeavgift), arbeidsgiveravgift og tilskudd fra staten. Avgiftssatsene og tilskuddet fra staten fastsettes av Stortinget. Tallene som er oppgitt i dette avsnittet, gjelder for året 2013.

For 2012 var folketrygdens samlede utgifter ca. NOK 345 209 mill. Beløpet utgjør ca. 35,4 pst. av de samlede utgiftene på statsbudsjettet og ca. 12,0 pst. av bruttonasjonalproduktet. Statstilskuddet til folketrygden var i 2012 ca. NOK 96 575 mill, eller ca. 28,0 pst. av folketrygdens samlede utgifter.

⁹ Mesteparten av arbeidet mot vold i nære relasjoner finansieres over Justisdepartementets budsjettrammer.

Barnetrygden og kontantstøtten til småbarnsforeldre blir finansiert over statsbudsjettet.

1.8 Dialog med sivil samfunn

Høringsinstituttet er et godt innarbeidet og utbredt i norsk forvaltning og forankret i forvaltningsloven og i utredningsinstruksen. Forslag fra Regjeringen som skal behandles i Stortinget sendes på høring for at innbyggere, organisasjoner og næringsliv skal få si sin mening, for at de skal kunne føre kontroll med hva forvaltningen gjør og hvordan den utfører sine oppgaver. Det er en demokratisk rett for alle å få være med på å utforme offentlig politikk.

I forbindelse med rapporteringer på Norges internasjonale forpliktelser, er sivil samfunn svært involvert. I tillegg til at utkast til rapport sendes på alminnelig høring slik at organisasjoner, institusjoner og andre kan gi sine innspill, gir norske myndigheter økonomisk støtte til NGOenes skyggerapporter.

FOKUS – Forum for Kvinner og Utviklingsspørsmål – er et kompetanse og ressurscenter for internasjonale kvinnespørsmål med vekt på informasjonsformidling og kvinnerett utvikingssamarbeid. FOKUS baserer sitt arbeid først og fremst på FNs kvinnekonvensjon og handlingsplanen fra FNs kvinnekonferanse i Beijing i 1995. Hoveddelen av FOKUS' virksomhet er finansiert av offentlige midler gjennom Norad, Utenriksdepartementet og Barne-, likestillings- og inkluderingsdepartementet.

I samarbeid med Utenriksdepartementet og Barne-, likestillings- og inkluderingsdepartementet arrangerer FOKUS Kontaktkonferansen hvert år. Kontaktkonferansen er et forum hvor organisasjonene gis anledning til å gi innspill til myndighetenes arbeid internasjonalt. Siden 2000 har Kontaktkonferansen vært en viktig årlig møteplass for aktører fra sivil samfunn og norske myndigheter. FOKUS' medlemsorganisasjoner og andre interesserte kommer sammen med representanter for myndighetene for å diskutere og forberede innspill til årets møte i FNs Kvinnekommisjon (Commission on the Status of Women, CSW). Innspillene fra sivil samfunn inngår ofte i norske myndigheters internasjonale pådriverarbeid for likestilling. Sivil samfunn er en stor del av CSW, og er også representert i Norges offisielle delegasjon.

Norske myndigheter er også i dialog med sivil samfunn gjennom bilaterale møter. Det er relativt vanlig at NGOer ber om et møte med ministre eller embedsverk for å ta opp saker de er opptatt av.

1.9 International development policy

Women's rights and gender equality are among the most important priorities of the Government's international development policy. An Action plan for gender equality and women's empowerment in Norwegian foreign and development policy was launched in August 2013 as a tool for mainstreaming gender equality in all aspects of foreign policy formulation, coordination and implementation .

At the end of 2013 Norwegian Prime Minister Erna Solberg accepted the invitation from UN Secretary General Ban Ki-moon to co-chair the Millennium Development Goals Advocacy Group. She has placed particular emphasis on efforts in the area of girl's education, not only as a right and a contribution to gender equality, but also as the most efficient path to sustainable poverty eradication.

The Government see women's participation and women's rights to be of paramount importance if we are to realize the vision for the world's future enshrined in the UN Millennium Declaration. If the world is to succeed in reaching the goals, we must target our efforts directly at women. We must help to ensure that women are empowered and enabled to take their rightful place in development processes on equal terms with men.

2 Section two: Progress in implementation of the critical areas of concern of the Platform for Action since 2009

2.1 Women in power and decision-making

The Government has implemented the project called Local Election Day during the local nomination processes in front of the upcoming Local Election in Norway in September 2015. The project is targeted municipal councils that have less than 30 percent women. These are 72 municipalities (out of 428). The municipalities have to arrange a council meeting where all local parties and lists which will be running for office in the next local election are invited. The theme for the meeting should be: How to recruit more women to local politics and to increase the proportion of women candidates on top of the party lists. The Ministry of Local Government then offer the municipality a full scrutiny of the proportions of women in their councils, in all local positions and municipality boards, and also an analysis from a researcher of the reasons for the low proportion of women in local politics in each of the municipalities. The researcher will present the result at a council meeting. This should serve as a platform for an informed debate at the council meetings, and an incentive to the local parties making better efforts to recruit more women candidate on their lists – and put them on places on the lists where they have the best chances of being elected. Of course in some municipalities there are other reasons for the low proportion of women than the placement of the lists. Then there should be other strategies for increasing the proportion of women. The researchers will advice the local parties of what measure to take based on research. It is up to the local parties to decide which candidate they will put on their list and put forward in their local election campaigns.

I regjeringen har andelen kvinner blant statsrådene vært over 40 prosent i alle årene etter «kvinneregjeringen» ble utnevnt i 1986. I den sittende regjeringen er det 50/50 fordeling av statsrådsposisjonene.

En måling foretatt i januar 2014 viste at det blant statssekretærene er en kvinneandel på 24 prosent. Tilsvarende blant politiske rådgivere var 37 prosent. Dette er en nedgang sammenlignet med den forrige regjeringen der en måling i januar 2012 viste en kjønnsfordeling på 50/50 blant statssekretærer og rådgivere.

Et flertall av partiene representert på Stortinget har kvinner som partiledere. To av åtte gruppeledere er kvinner. I Stortingets presidentskap er tre av seks kvinner. Av i alt tolv komiteer ledes fem av kvinner i perioden 2013 til 2017.

Etter lokalvalget i 2011 er det 96 kvinnelige ordførere av totalt 429 (22 prosent), og fire av i alt 18 fylkesordførere er kvinner.

2.1.1 Kvinner og entrepenørskap

In 2008, the Government submitted an Action Plan to Increase Entrepreneurship among Women. The objective was to strengthen women's position and participation in industry. Til tross for flere tiltak har man ikke sett vesentlige endringer i andelen kvinnelige entreprenører fra 2008 frem til 2011. Prosentandelen har ligget stabilt på rundt 30 pst. de siste 10 årene.

The Ministry of Trade and Industry supports the organization Young Entrepreneurs Norway, which works to promote entrepreneurship in education, and has established a separate management development programme for girls called "*Jenter og ledelse*" [Girls and Management]. This initiative has given positive results, and reports show that the proportion of girls in management and boards is approximately 50% in Young Entrepreneurs Norway's youth enterprises.

2.1.2 Kvinnerettete tiltak i distrikts- og regionalpolitikken

Kvinner er en av tre prioriterte målgrupper for distrikts- og regionalpolitikken. For de næringsrettede midlene under Kommunal- og moderniseringsdepartementet (KMD) gjelder at 40 prosent skal nå frem til kvinner.

Rapportering fra Innovasjon Norge, SIVA (The Industrial Development Corporation of Norway) og Forskningsrådet viser at arbeidet med å prioritere tiltak for kvinner i næringslivet har kommet langt og oppnådd gode resultater. I 2012 gikk 39 pst. av Innovasjon Norges bedriftsrettede virkemidler over departementets (The Ministry of Local Government and Modernisation) budsjett til bedrifter med kvinnelige eiere og/eller ledere. Kvinneandelen har gått sterkt opp de senere årene.

Kvinnovasjonsprogrammet i Siva (finansiert av KMD og avsluttet i 2013) har hatt som mål å øke kvinneandelen innenfor Sivas Næringshage- og inkubasjonsprogrammer. Samlet for SIVAs programmer i 2012 lå andelen på om lag 30 pst. kvinner.

Forskningsrådets VRI program (Programme for Regional R&D and Innovation) har på nasjonalt nivå nådd målsettingen om minst 40 pst. deltakelse fra kvinner på styringsnivå.

2.2 Women in the economy

Kvinner i Norge har like økonomiske rettigheter som menn. De har rett til å ha sin egen lønn og disponere sin egen inntekt. De har også lik rett til å arve som menn. Kvinner tjener allikevel ikke like mye som menn og eier heller ikke like mye. I 2012 hadde kvinner en gjennomsnittlig månedslønn (per månedsverk) som tilsvarte 86.5 prosent av menns. Dette er en forbedring fra 2008 med 2.5 prosentpoeng. Ser vi på samlet inntekt per år (lønn, netto næringsinntekt, overføringer og kapitalinntekter), vil forskjellene være større. Hovedårsaken til dette er at kvinner jobber mer deltid enn menn. I 2012 hadde kvinner en samlet bruttoinntekt per år som tilsvarte 66.5 prosent av menns. Dette var en forbedring fra 2008 med 3 prosentpoeng. Både kvinner og menn jobber relativt mer deltid i Norge enn i mange andre land. I 2013 jobbet 40 prosent av kvinnene deltid mot 14 prosent av mennene.

The labour market is divided by gender along both a horizontal and a vertical axis. Horizontal segregation of the labour market means that women and men are concentrated in different occupations, industries and sectors. The gender differences largely correspond to the division between the public and private sectors. Women account for approximately 70 per cent of employees in the public sector, while there are most men in the private sector (61 per cent). The Norwegian government has made efforts to encourage women to take higher education, especially in subjects that are male dominated. This has been done using a number of tools – among other things; women are given extra credits when applying for several courses where women are under-represented – including engineering studies.

Unemployment in Norway is quite low, although it has increased slightly during the past year. Women have a lower level of unemployment than men (3.3 per cent compared to 3.7 per cent in 2013, The Labour Force Survey (Arbeidskraftsundersøkelsen) but the level of unemployment has increased more for women than for men the last year. Women's unemployment rate has been lower than men's over the past two decades. Norway has no unemployment measures aimed especially at women.

I 2013 var 6,4 prosent av befolkningen i yrkesaktiv alder registrert med nedsatt arbeidsevne hos Arbeids- og velferdsdirektoratet, hvorav 56 prosent var kvinner. Disse får tilbud om arbeidsmarkedstiltak for at de lettere skal kunne komme ut i arbeid. Andel kvinner på disse tiltakene var i 2013 på ca 50 prosent.

2.3 Education and training of women

In Norway school attendance is compulsory from the age of 6 years.

Boys and girls make different choices and the educational system is highly gender-segregated, especially in secondary schools and universities/university colleges.

The distribution of boys and girls in occupational education programmes in secondary education follows a traditional gender pattern with small signs of change. Building and industrial technology, electrical studies, engineering and industrial production are typical “boy subjects” with over 90 per cent boys. In programmes for nursing, social service and for design and craft there are only about 10 per cent boys. Girls and boys also choose along traditional gender lines when they apply to higher education at colleges.

In the field of higher education the proportion of female students have increased - and stabilized- from 48 per cent in 1980 to more than 60 per cent in 2005 and onwards (also in 2013). The choice of some subjects is highly gender biased. Males compose only 12 - 13 per cent of the students in nursing and veterinary medicine and 17 per cent of students in kindergarten- teacher education. Females compose only 19 per cent of the engineering students (bachelor) and 38 per cent of those studying mathematical technical subjects. There seems to be a trend where women attend higher education in higher proportions than men and move into traditionally male-dominated subject fields. No parallel trend exists towards an increased stream of male students into the traditionally female-dominated education.

A change in educational choices made by individuals is necessary in order to improve the gender divided labour market. The goal to balance differences in choice of education is important in order to achieve economic equality.

The challenges ahead will need the continued efforts to counteract gender-traditional choices of study in upper secondary education and also to pursue projects aimed at increasing girls’ interest in scientific subjects and technology.

In 2011 The Ministry of Children, Equality and social Inclusion coordinated the work with an *Action Plan for Equality, Equality 2014*. The action-plan proposes a number of suggestions in order to improve the balance between genders and emphasises the responsibility of government ministries to promote gender equality in their fields. While the action plan is divided into goal areas there are also clear links between the different areas. Gender segregation in working life is to a great extent the result of traditional educational choices. And the space boys and girls, women and men have in which to shape their own gender identity depends, among other things, on how kindergartens and schools address gender, what opportunities exist for diversity in working life and in men’s and women’s economic situation.

2.4 Women and poverty

Norway is a country with a relatively minor poverty problem, and the proportion of children, including girls, who live in low-income families are low, seen in an international perspective, even by comparison to industrialised countries alone. In 2009 – 2011 the proportion of people with persisting low income (income less than 50 per cent of median income (OECD scale) during three years), shows that this share in

Norway amounts to 3.3 per cent. The reason behind this situation is the relatively small wage differences that prevail in Norway, combined with a well-developed welfare system and high rate of employment.

Even so, poverty is recognised as a problem in Norway. The thesis of a feminisation of poverty has shown to be too general to be useful for the discussion of poverty in Norway today. Poverty is more widespread among single people living on their own than among single providers. The former group comprises a vast majority of men, while single providers are mostly women. Families with many children and families whose adult family members were born in a non-Western country are strongly overrepresented among the poor. In the three-year period 2009-2011, approximately every fourth child under 18 years of age with non-western background was living in a household with persisting low income (OECD scale).

The Government aims to strengthen the safety net for the social and economically vulnerable through universal welfare schemes, by providing every individual with an opportunity to participate in employment and by giving children and young people an opportunity to participate in society and develop themselves. The Government is committed to prepare a package of special measures targeting children who are growing up in socially and economically disadvantaged families.

Since 2010, every municipality in Norway is obliged to offer participation in the “Individual qualification programme”. The target group is individuals who have substantial and complex problems, considerably reduced working and earning capacity, dependence on social assistance benefits, and who are trapped, or in danger of becoming trapped, in a passive situation characterised by income poverty. The programme is offered to those who are considered able to gain a foothold in the labour market after closer and more binding follow-up. The aim of the programme is to enable more individuals in this group to enter employment through an individual one- or two-year scheme. The general objective of this programme is to include more recipients of subsistence allowance in work-oriented activities, while securing the applicants a minimum income. About 50 percent of the participants are women.

The Government emphasises the importance of good dialogue with voluntary organisations and representatives of disadvantaged and marginalised groups. In spring 2008, a liaison committee between the Government and organizations for socially and financially disadvantaged groups was established, and a cooperation forum consisting of these organisations was also established. «Batteriet», a nation-wide self-help service under the auspices of the Church City Mission, serves as secretariat. Funds have been allocated for the operation of this cooperation forum, for the establishment and operation of new self-help service offices in other parts of Norway, and for grants to organisations that work to reduce poverty and social exclusion.

Benefit scheme for lone parents (Overgangsstonad)

Single parents may be more vulnerable to poverty than others. The Norwegian benefit scheme for single parents consist of a transitional benefit, childcare benefit, education benefit and grants to cover necessary relocation expenses in order to gain employment. The transition benefit is intended to cover subsistence expenses and is the most extensive of these benefits. Approximately 95 per cent of the transitional benefit recipients are women. The benefit has a dual purpose. It is intended to temporary cover living expenses for lone parents with young children and to promote self sufficiency in the future.

The benefit is reduced with income above a certain threshold. From the youngest child is one year old the recipient is required to attend an occupational activity, in the form of education or work for at least 50 per cent of full time, establishing a business, or reporting to the Norwegian Labour and Welfare Administration as a genuine job seeker. As a general rule, transitional benefit may be granted until the youngest child attains the age of 8, but not for more than a total of 3 years.

Advance payments of child support (Bidragsforskotteringsordningen)

Single parents are entitled to advance payments of child support when support from the non-custodial parent is not paid on time, when the amount of monthly support is lower than the advance payment rate and even when there are no support payments at all. This secures single parents – subject to fixed conditions – a minimum monthly income to provide for their children.

Advance payments of child support are income-tested with reference to the recipient's income. Payable monthly rates per child from July 1st 2013:

Reduced rate	Normal rate	Increased rate
NOK 720	NOK 1080	NOK 1 440

No payments are made if the recipient's income exceeds NOK 460 800.

During later years, changes have been introduced with the aim of strengthening the advance payments as a measure to combat poverty amongst single parents. The income limit for receiving payments with the increased rates has been raised considerably, and is as of 1 July 2013 NOK 235 100. Furthermore, as from 1 July 2014, recipients of payments at the increased rate and with children over 11 years old will be entitled to an increase of approximately NOK 360 more per month per child over 11 years, or NOK 4 320 per year.

Statistics Norway prepares an annual report concerning finances and living conditions for vulnerable groups, including families with children and children in low-income households.

2.5 Women and health

2.5.1 Reproductive Health

The maternity policies and practices in Norway are based on Report to the Parliament (white paper) No. 12 (2008-2009) A Happy Event – related to a Continuous Care through Pregnancy, Birth and the Postnatal Period, debated by the Parliament (Storting) in May 2009.

Important preventive programs are free of charge pregnancy and post natal care. In main, the local authorities are responsible for the care during pregnancy and for follow-up after the discharge from the delivery unit. The hospitals are responsible for the care during labour and delivery and the first days of confinement. During recent years the stay in hospital after delivery has been shorter, down to 2-3 days. Norway is working on strengthening the services offered locally which is also in line with the coordination reform which emphasizes prevention and that more of medical care will be provided at local or municipal level.

Patients' and users' rights have been strengthened in Norway since 1999. The pregnant woman has the right to choose in which hospital she will be giving birth. The woman (and if possible also her partner) are invited to participate in decisions concerning care at delivery, e.g. method of pain relief.

Norway has a well-developed public pregnancy care with regular antenatal care visits. The antenatal care for uncomplicated pregnancies is mainly located to the regular GP offices or to the maternal and child health centers. The women are attended to by GPs and midwives or both, sometimes also by health visitors. Complicated pregnancies are handled by the specialist health services, e.g. in hospitals.

After delivery/discharge from the maternity unit the maternal and child health centre is responsible for the follow-up of the childbearing women and their babies both in the postnatal period and the children up to school age (5-6 years).

Almost the entire population uses the services offered by the maternal and child health centers. The maternal and child health centers have many different tasks concerning both the antenatal and postnatal period. It is an important arena to promote public health and welfare and prevent, among others, NCD-diseases, mental illnesses and domestic violence.

Special measures of antenatal care in 2013 include;

1. Uncovering violence, abuse and other kinds of strain which may cause damage and reduce the welfare of mother and child. The Parliament has recently debated a white paper related to prevention and combating of domestic violence (Report No. 15 (2012-2013)). Today, physicians and midwives are recommended to be aware of symptoms that pregnant women are exposed to violence and to give necessary support. The Directorate of Health is in the process of developing

national guidelines in which it will be given recommendations to health personnel on how to question pregnant women about violence as a routine and how to follow up when violence is uncovered. The guidelines are expected to be published in March 2014.

2. Preventing congenital birth defects due to women's use of alcohol and other drugs during pregnancy. In general, it is considered important to connect with women at an early stage of pregnancy to achieve good effects of prevention. There is a pilot study going on in one county (so far) where women are offered an extra maternity check-up with a midwife before 9 weeks of pregnancy (ordinary check-ups start around 10-12 weeks). The conversation/counseling is about living habits during pregnancy, with particular focus on the use of alcohol. The midwife is to show respect for the woman's right of self-determination. The women are also given the opportunity to take up other subjects important to them.

There are three levels of public delivery units. These are midwifery units, general and specialized obstetric units. The Directorate of Health has set quality requirements for each level of delivery unit. A considerable centralization has taken place within birth care the last 40 years. About two thirds of the children are now born in specialized obstetric units in larger hospitals. Homebirths are not very common in Norway.

2.5.2 Specialist health care in Norway (2008-2012)

The latest figures show that more women than men are receiving treatment in hospitals. The gender difference in the age groups 20-49 years are mainly related to pregnancy and childbirth. For the age groups 50 years and up to 80 years, the differences are less between the sexes. For the oldest agegroup the difference between women and men is great. This is connected with the gender composition of the population. There are far more women than men who are 80 years and older. The image of the use of hospital services is changing when one takes into account the number of people in each age group.

2.5.3 Cancer

The decline in cancer deaths that has been observed in recent years continued, with a reduction from 179 to 160 deaths per 100 000 inhabitants in the five-year period 2008-2012. Cancer mortality among women is lower than among men.

In 2010, 2,839 women were diagnosed with breast cancer. Women under 40 are affected in less than 5% of cases. The results of breast cancer treatment have improved over many years. Relative survival five years after diagnosis has increased from 76% to 89% in the past 20 years. However, almost 700 women still die of breast cancer each year.

Two national cancer screening programs have been established in Norway – the mammography program and the cervical cancer screening program. The cervical cancer screening program recommends that all women aged between 25 and 69 have a

Pap test taken once every three years. Since the program was established, the incidence of cervical cancer has reduced by 30%. In recent years, fewer women have participated in the screening program, particularly younger women. The mammography program invites all women aged between 50 and 69 to a mammography screening every two years. The results from two new analyses of the effect of mammography screening show a 20% and 30% reduction in breast cancer mortality among women invited to participate in the screening program, respectively. The program is now subject to evaluation.

In 2012 Norway launched a National Cancer Strategy 2013-2017. The Government will elaborate an action plan, based on this strategy.

To inform national policies and clinical practice guidelines for prevention and treatment of cancer, several systematic reviews and other reports summarising research findings have been produced by the Norwegian Knowledge Centre for the Health Services – many specifically for gynecological and breast cancers.

2.5.4 Cardiovascular disease

Fewer middle-aged Norwegians are dying from cardiovascular disease. The decline was steep in the 1990s and has continued after 2000. The reduction applies to both sexes, but the changes are greatest for men because middle-aged men have had a significantly higher mortality than women. Today the differences are smaller, but we also see a clear reduction in mortality for middle-aged women. In 2000, the so-called lifetime risk of dying from a myocardial infarction was halved compared to the period 1970-75, and the lifetime risk has fallen further in the period 2000-2010. Most heart attack deaths now occur after 80 years.

2.5.5 Osteoporosis

As many as 380.000 people in Norway may have osteoporosis. The vast majority are elderly women. 14 hospitals (out of a total of 22) offer treatment for osteoporosis. Osteoporosis is according to the NFR, one of the most common research areas of the women's health. According to information from the NFR a total of 30 million NOK has been spent on research on osteoporosis the last 5-year period. The primary prevention efforts in order to strengthen the skeletal health and prevent osteoporosis take place through the general preventive and health-promoting work in the municipalities. There has been made several action plans and strategies in areas such as the promotion of physical activity, better diet and accident prevention in order to prevent the development of osteoporosis.

2.5.6 Policy and Measures

According to The National Plan on Health and Care services (2011-2015) the overall policy states that the gender perspective should be included in all activities where this

is relevant - in prevention, treatment, rehabilitation, as well as in research and in the education of health care professionals.

The Norwegian Strategy (2003-2013) on Women's Health describes the need for measures in four main areas: decision making, research, development of health practices and violence and abuse. The strategy has triggered academic engagement, initiated research and changes in clinical practice. There has been carried out strategies and action plans for cancer, diabetes, prevention of unwanted pregnancies, mental health and professional guidelines for the prevention and treatment of osteoporosis. The Norwegian Directorate of Health will carry out an evaluation and draw up proposals for new measures in the field of gender and health.

Emphasis has been put on research on women's health according to the Norwegian Ministry of Health's research strategy (2006-2012).

According to the national strategy for women's health (2003-2013), 54,3 mill NOK has been given to 15 research projects on women's health. The topics that are studied are osteoporosis, breast cancer, heart/vascular disorders, pregnancy, physical activity, violence and social inequality.

The government has required that gender shall be integrated into all of the clinical medical research being carried out in the hospitals. Priority shall be given to building up the research expertise in women's health. Guidelines for the inclusion of both sexes in medical research have been made. Inclusion of women of childbearing age and pregnant women as well as gender-specific analysis is emphasized.

A significant research activity as well as the outward looking activities related to the proliferation of expertise and teaching has taken place at the national centre of special competence on women's health. The centre has a special focus on diseases that primarily affects women, including reproductive health, maternity and birth care, lifestyle diseases and immigrant women's reproductive health, disorders where the course of events of the disease may be different in women and men, as well as the prevention and treatment of heart disease in women. 5 more centers for national competence and skills have been established since 2009, respectively for breast feeding, gynecological oncology, pregnancy, rheumatic diseases and incontinence.

2.5.6.1 Transsexuals

The Ministry of Health and Care services has decided to establish an expert group to consider all aspects of the scheme for the sex change in Norway, including whether or not the sterilization requirement should be waived. The expert group will start its work in 2014. Furthermore, it should be facilitated for patients who disagree with the decision from the national service for transsexuals by OUS, to get a second opinion of his/her case. The Norwegian Directorate of Health has also been requested to strengthen the competence in the services for sex change to ensure better healthcare provision to people with gender identity disorders in general.

2.5.6.2 The Sami population

The Sami population has a special protection as an indigenous people. Health service to the Sami population received a special attention from the Government and this is made visible in the requirement from the Ministry of Health and Care Services (HOD) to the regional health authority Health North.

The Northern Norway Regional Health Authority (Helse Nord RHF) carried out an analysis in 2010 on the provision of specialist health services granted to the Sami population. The analysis focused on specialist health services provided in the fields of both somatic and psychiatric nature. The analysis showed that the Sami Group had a significantly lower incidence of cancer (especially breast and lung cancer). There was equal access to radiation therapy, when the cancer was discovered. In spite of a lower incidence of breast cancer, the participation in the national breast cancer screening program was just as good in the Sami language municipalities as in the control group. The proportion of proven breast cancer cases in the screening program was lower in the municipalities of the Sámi (67% to 86%). No difference was observed between the two groups in neither admitted frequency nor number of days in the psychiatric hospital.

In 2012 a population survey in the four northern counties (SAMINOR II) was conducted, for which data are currently being analyzed. The survey will also study mental health with a view to, inter alia, ethnicity and gender.

2.5.6.3 HIV/AIDS

The gender perspective is implemented in the National HIV strategy, *Acceptance and Coping* (2009-2014), published by the Norwegian Ministries in 2009.

During the past ten years there has been an increased focus on women as heterosexual practice now causes more new HIV cases than in the early phases of the epidemic and more women are living with HIV in Norway. In addition, there are more immigrants living in Norway, many of whom score low on a number of living condition variables and face greater barriers to health services which may indicate the likelihood of poor sexual health (education, economy, sexual autonomy). This is especially relevant for many women coming from areas that have a high prevalence of HIV.

Preventive strategies and follow-up measures must have a clear gender perspective that particularly takes into consideration that many women are highly at-risk of contracting HIV. Among other things, this may involve a lack of sexual autonomy, a lack of self-determination with regard to the use of contraceptives, biological factors and their personal economic situation. Thus organisations receiving public grants in Norway are required to take the gender perspective into account in their applications and project descriptions.

In 2013, Primærmedisinsk verksted, a women-based organization, has received state grants for a project to strengthen the empowerment of immigrant women and girls in the context of HIV. HivNorge, an organisation committed to safeguarding the rights and interests of people infected and affected by HIV, has also received state grants. They also arrange seminars for women living with HIV. The routine offer of HIV testing of pregnant women in Norway and the use of antiviral prophylaxis for mother and child in connection with childbirth have resulted in a greatly reduced risk of infection for the child. The last child with congenital HIV infection in Norway was born in 1999. Of children with HIV infection, most of the cases reported in the last 10 years have come to Norway together with asylum-seeking parents, usually from Africa.

2.6 Violence against women

The Norwegian government has given priority to efforts to combat violence against women. See section 1.

2.6.1 Human trafficking

Crisis centre services are pursuant available to women, men and children who have been subjected to trafficking, and including those who are in close relationships. The Government continues to support the ROSA project, which offers safe housing and provides information and advice on the follow-up of trafficking victims.

In December 2010, an action plan to combat human trafficking was introduced. Norway has ratified the Council of Europe Convention on Action Against Trafficking in Human Beings, which establishes a monitoring mechanism to verify that countries are living up to their obligations under the convention. The Council of Europe's Group of Experts on Action against Trafficking in Human Beings (GRETA) released its report on Norway in the spring of 2013, and in June of that year the Committee of the Parties to the convention adopted a number of recommendations to Norway to strengthen efforts in this area. The Government will examine the recommendations.

Norway is working systematically to improve data collection on human trafficking. In the period from 2003 to June 2013, a total of 42 people were convicted of human trafficking. The national coordination unit for victims of human trafficking has produced statistics showing that 136 persons were identified as new victims of trafficking in 2012. That same year, 349 victims received assistance from the public authorities and other organisations on the basis of their status as victims. Of those, 213 had been identified in previous years.

2.6.2 Treatment services for offenders

Measures to help perpetrators of domestic violence are important for the efforts to prevent this form of violence. The Government is therefore strengthening treatment services both for young people who commit acts of violence and for children exposed to violence and sexual abuse. It will fund a collaborative project involving the research and treatment centre Alternative to Violence (ATV), which will strengthen therapist skills in

in the field of violence and sexual abuse, as well as increasing the capacity of the family counselling services to provide assistance in this area. In 2013, ATV had 11 offices spread across much of the country.

2.7 The girl child

2.7.1 The Government will combat forced marriage and female genital mutilation

A new *Action Plan Against Forced Marriage, Female Genital Mutilation and Severe Restrictions on Young People's Freedom* for the period 2013-2016 was presented in February 2013. Evaluations of previous efforts to combat forced marriage and female genital mutilation show that there is still a need for more knowledge, better preparedness and increased coordination of ordinary public services. In this new action plan, emphasis is placed among others on enabling young people and their parents to participate actively in the various initiatives and shape developments in this area. The measures are seen in conjunction with and supplement the efforts to combat domestic violence and violence against and sexual abuse of children.

NGOs play an important role in promoting dialogue with the populations groups concerned and on many occasions serve as bridge-builders between these groups and the authorities. It is therefore important that the Government continue to support organizations that work to prevent female genital mutilation and forced marriage, and to maintain an ongoing dialogue with these organizations.

2.7.1.1 Efforts to combat female genital mutilation

The Norwegian Government has a duty to protect all members of society against abuse. In addition to the Action Plan changes to legislation have been made, and guidelines and instructions have been prepared concerning the effective application of the relevant legislation.

FGM in all its forms are illegal in Norway. Norway has passed a law prohibiting female genital mutilation, and it is a punishable offence to practice or aid and abet the practice of female genital mutilation. This prohibition also applies when the procedure is carried out outside Norway. When the 2005 Penal Code enters into force the Law prohibiting FGM will be set aside.

The NKVTS (Norwegian Centre for Violence and Traumatic Stress) is established as a national competence centre for FGM. Recent studies include a survey of people and organizations working with FGM and their need for knowledge, and a study is initiated to document clients' perceptions on the measures implemented in the health care sector.

Evaluation of the former *Action Plan against Female Genital Mutilation* (2008-2011) shows that the plan measures have generated greater focus on targeted/relevant health information, preventive health efforts and programmes offering health care for those

who are in need of treatment. These services are to be made available in a way that does not lead to stigmatization, by providing them through public health clinics and school health services that are low-threshold services available to the entire population.

To ensure that cases of FGM are effectively investigated, the topic has been on the agenda of training programmes for family violence coordinators in the police force, as well as of the major Educational Conference for the police and prosecution service. Training programmes will also be conducted at the local level.

Circular I-2/2010 Prevention of female genital mutilation; The circular provides information on how the municipal health service can offer genital examinations of girls and women with a background from areas in countries where the incidence of female genital mutilation is 30% or more according to the WHO. An interview and genital examination is offered to women from such countries of origin within one year of their arrival in Norway and to girls from such countries and to Norwegian-born girls with parents from such countries when starting school (5–6 years of age), in the fifth grade of the primary school and in the lower secondary school. The provision to school pupils was tested in targeted municipalities in 2009 and implemented nation-wide November 2010.

2.7.1.2 Forced marriage

In order to clarify and reinforce the responsibility of the public sector, shelters for victims or potential victims of forced marriage have been incorporated into a national housing and support scheme.

Specific importance has been attached to reinforce the role of the education system through the minority counselors scheme. To date, this has proved to be an effective low-threshold service for teenagers and upper secondary school pupils and has helped to identify cases at a relatively early stage, and to develop expertise in the field. This knowledge has proved important in preventive work.

In the former *Action Plan for Combating Forced Marriage for 2012*, emphasis is placed on the further embedding of major initiatives such as the minority and integration counselors schemes, and on continuing measures intended to develop expertise and spread information. The plan also attaches importance to local and regional anchoring through further development of the Expert Team for the Prevention of Forced Marriage.

Voluntary organizations have made a major contribution to initiatives to combat forced marriage, and will continue to play an extremely important role in the future. Therefore the government continues to grant support for voluntary organizations preventive and opinion-forming work.

The evaluation of the former *Action Plan against Forced Marriage (2008-2011)* concluded that the plan measures have reinforced preventive efforts and led to greater

availability of support services. Young people in need of assistance now contact the health and social services to a greater degree. The action plan has strengthened the competency of and services provided by public welfare services.

The Government's political platform states that two regulations in cases of family establishment will be considered amended, with the aim to hinder forced marriage. These are to raise the financial support requirement in family establishment cases, but introduce more liberal discretionary assessments in relation to the sponsor's or the foreign national's earning potential. Furthermore, it is introducing a 24 years age limit for family establishment. The purpose of these changes is to combat forced marriage and to ensure that the couple can provide for themselves.

4 integration counsellors are stationed at embassies in the countries of origin of the largest immigrant groups in Norway, and in which experience shows that forced marriage and female genital mutilation occurs. The integration counselors reach a vulnerable group that otherwise has few opportunities to access help. Experience shows that most forced marriages are contracted abroad, when young people are on holiday with their family or when they are left behind after a holiday in order to be married off. The integration counsellors represent an opportunity to help these young people, who would otherwise not have anywhere to turn.

Integration counselors communicate their knowledge through the Directorate of Integration and Diversity's electronic newsletter to local councils and through reporting to government agencies in Norway. This knowledge will help to increase awareness of the work of the integration counselors, strengthen expertise of the support services and contribute to increased understanding of the importance of migration and integration policy in Norway.

2.7.2 Influence and participation of children and young people

The main focus of the Ministry of Children, Equality and Social Inclusion is on the rights of children and young people to influence their own day-to-day lives and social development. The Ministry promotes these rights through its contact with and support of local authorities, public agencies and NGOs. Stimulating the exchange of ideas and experiences is an important part of this work.

Organisations for children and young people have a key position in the Ministry of Children, Equality and Social Inclusion's efforts to promote their influence and involvement. The Ministry grants basic funding to national and international efforts undertaken by the voluntary organisations for children and young people. The purpose of the basic funding is to facilitate participation of children and young people in the organisations with a view to stimulating organisations into involvement and co-responsibility nationally and/or internationally and supporting them as arenas for empowerment and democracy

The project funding programme *Mangfold og inkludering (Diversity and inclusion)* was established in 2008 as a continuation of the European youth campaign *All Different – All Equal*. The funding targets children and young people who want to put focus on diversity, attitudes and participation. The funding programme is administered by the Norwegian Children and Youth Council (LNU) on behalf of the Ministry.

2.8 Women and the media

The number of women editors and commentators has increased in recent years. In 2014, the percentage of female members of the Norwegian Editors' Association had increased from 20 % in 2006 to 30 %. Of those who held the title Editor-in-Chief, 27 per cent were women (a rise from 16 % in 2006).

In recent years, there has been growing interest in issues relating to gender quality in the film sector. This is especially due to a survey *Tallenes tale (The Figures Speak for Themselves)* concerning the representation of women in key positions in the film sector. The survey was carried out at the initiative of the sector itself and showed gender disparities in leading roles and the distribution of funding. Men held 80 per cent of the positions as directors, script-writers and producers.

The Ministry of Culture and Church Affairs submitted a White Paper (Veiviseren) to the Parliament in 2007. One of the themes dealt with was gender equality in the film sector, and the paper presented set a goal of at least 40 per cent women in key positions in the film sector by 2010. In 2013 the goal was not fully obtained however 38.5 % of key positions were now held by women.

2.9 Women and the environment

Norway has actively promoted gender concerns where relevant in the international climate negotiations under the UN Framework Convention for Climate Change (UNFCCC), and particularly within the field of adaptation to climate change.

The Government of Norway's International Climate and Forest Initiative was established in 2008 and supports efforts to reduce deforestation and forest degradation in tropical forests (REDD+), with up to 500 million USD per year. The initiative cooperates with key forest countries, such as Brazil and Indonesia, through multilateral organizations, and civil society. Norway has actively encouraged our partners to develop knowledge on gender sensitive policies to reduce deforestation, and to apply a gender perspective in their work. We are beginning to see the results of this, as more and more countries include a gender perspective in their international REDD+ strategies, and the level of knowledge developed by the UN, civil society and pioneering forest countries, has increased.

2.10 Women and armed conflict

To implement Security Council resolution 1325, Norway launched its first national action plan in 2006. An updated and enhanced version of the plan was developed for 2011-13, in the form of a strategic plan with a measurement framework. The strategic plan also addressed the additional four resolutions on women, peace and security. The main objective of the 2011-13 strategic plan is to strengthen the participation of women in peace and security efforts and to promote the integration of the gender perspective into the design and implementation of all Norwegian policy related to peace and security. Norway has since 2005 earmarked funds for women, peace and security initiatives, and 30 million NOK a year has been allocated for the last few years. Yearly progress reports on the implementation of the strategic plan were developed. The strategic plan was reviewed winter of 2013/14, and an updated strategic plan is being developed.

The shift from an action plan to a strategic plan was a significant improvement in facilitating the implementation of the objectives of women, peace and security agenda. The strategic plan stated goals, activities and indicators for each priority area, a framework that works better as a tool for implementation. A challenge has been to measure and assess results of the Government's work on women, peace and security, the progress report has to a large degree focused on activities conducted, and not so much on achieved results.

In humanitarian efforts, there has over the last few years been more focus on and consciousness about the importance of protection of and assistance to women, and their participation, in humanitarian action, and that this is paramount to protect and assist women and girls in armed conflicts. Since 2006, it has been an explicit requirement from the Ministry of Foreign Affairs that organisations receiving funding for humanitarian assistance include the gender perspective in their activities and report on this. This is followed up consequently in bilateral dialogues with major humanitarian organisations. For example has the Norwegian Refugee Council developed specific gender goals for all programme areas under its Partnership Agreement 2013 - 2015 with the Norwegian MFA. Another example is the ICRC who since 2013 has a specific focus on strengthening the response to sexual violence throughout all its programmes. The Norwegian MFA have since 2009 commissioned two reviews, one on Norwegian humanitarian NGOs efforts to mainstream gender, and one on the UN humanitarian organisations mainstreaming efforts.

To increase efforts on work on gender equality through our embassies the Government launched in June 2013 the new Action Plan for Women's Rights and Gender Equality in Foreign and Development Policy.

2.11 Institutional mechanism for the advancement of women

Norske myndigheter henviser her til omtale under section 1.1, 1.2, 1.3, 1.6 og 3.1.

2.12 Human rights of women

Norske myndigheter henviser her til omtale under section 1.2 og 1.6.

2.12.1 Rettighetsinformasjon til kvinner med innvandrerbakgrunn

Barne-, likestillings- og inkluderingsdepartementet bevilget i 2011 midler til Juridisk Rådgivning for Kvinner (JURK) til gjennomføring av en rettighetsturne rettet mot bl.a. kvinner med innvandrerbakgrunn. I 2012 fikk JURK midler til å utvikle og gjennomføre et kompetansehevende tiltak for å nå fram til et større antall kvinner med minoritetsbakgrunn etter modell av "train the trainers". Integrerings- og mangfoldsdirektoratet har i tillegg bidratt med midler til JURK sitt arbeid med rettighetsinformasjon til kvinner ankommet gjennom familieinnvandring.

Målet er å styrke informasjon til kvinner med innvandrerbakgrunn om rettigheter og plikter på utvalgte likestillings- og familiepolitiske områder. Her kan nevnes tilrettelagt informasjon, i forbindelse med kompetanseutvikling av lærere i norsk og samfunnskunnskap for voksne minoritetsspråklige, i samarbeid med Juridisk Rådgivning for Kvinner (JURK) og i dialog med relevante frivillige organisasjoner.

JURK har for øvrig bidratt i kompetanseutviklingen av lærere i norsk og samfunnskunnskap for voksne minoritetsspråklige.

Integrerings- og mangfoldsdirektoratet drifter nettstedet Ny i Norge, som inneholder praktiske opplysninger fra offentlige etater. Nettstedet har i 2012 blitt utvidet med tilrettelagt informasjon for familieinnvandrere.

VOX Nasjonalt fagorgan for kompetansepolitikk har i 2013 opprettet nettstedet samfunnskunnskap.no med pensum til faget 50 timer samfunnskunnskap for voksne innvandrere. Sidene inneholder kunnskap om rettigheter, plikter og mulighet i det norske samfunnet.

3 Section Three: Data and statistics

3.1 Indikatorer for kjønnslikestilling

Statistisk sentralbyrå har siden 2009 publisert indikatorer for kjønnslikestilling i kommunene. Denne er blitt redigert de siste årene og publiseres nå som tolv enkeltindikatorer for å beskrive lokal likestilling. Indikatorer for kjønnslikestilling i kommunene definerer likestilling som kjønnsbalanse, og måler i hvilken grad ulike ressurser er likt fordelt mellom kvinner og menn innad i en kommune (bortsett fra to indikatorer). Grad av kjønnsbalanse ser altså på kjønnsbaserte forskjeller av et gode, jf. vedlagte oversikt over disse indikatorene.

Handlingsplanen *Likestilling 2014* gjør rede for ni mål for likestilling mellom kjønnene. For hvert mål presenterer planen et sett av indikatorer, i alt 44 indikatorer. Hensikten er å kunne følge utviklingen når det gjelder likestilling og se i hvilken grad målene er oppnådd. Det brukes flere sentrale statistikkilder for å måle utviklingen og for hver indikator er det opplyst hvilken kilde som skal brukes for å måle utviklingen. Hvert departement er ansvarlig for å rapportere på indikatorene under eget ansvarsområde. BLD vil ved handlingsplanens utløp i 2014 koordinere arbeidet med å gi en samlet status på alle indikatorene, jf. vedlagte oversikt over indikatorene.

Et offentlig nedsatt utvalg, Likestillingsutvalget, fikk i mandat å drøfte indikatorer som kan måle utviklingen i likestilling. Utvalget foreslo en rekke indikatorer som kan vise fordelinger av samfunnsmessige goder og byrder, og hvordan situasjonen på likestillingsrelevante felt endrer seg over tid knyttet til områdene folkestyre, valgfrihet, fordeling og sårbarhet. Utvalgets forslag til indikatorer forsøker å kartlegge en flerdimensjonal likestillingssituasjon. Dette løses ved at hver indikator så langt det lar seg gjøre, fordeles etter kjønn i kombinasjon med ulike operasjonaliseringer av henholdsvis etnisitet, klasse og livsløp. Dette vil få fram et større mangfold innenfor grupper av kvinner og grupper av menn, i følge Likestillingsutvalget.

Buudir fikk i 2013 i oppgave å utvikle et system for dokumentasjon av levekår og livssituasjon for personer med nedsatt funksjonsevne. Dette arbeidet skal fortsette i 2014. I tillegg skal Buudir påbegynne en videreutvikling av dokumentasjonssystemet til å gjelde de øvrige diskrimineringsgrunnlagene. Dette inkluderer vurdering av eksisterende indikatorer, og utvikling av evt. nye indikatorer for alle grunnlagene. Indikatorene bør så langt som mulig også reflektere relevante indikatorer som Norge rapporterer på i internasjonale sammenhenger, spesielt til FN. Buudir må sikre god tilgjengelighet til dataene som utarbeides.

BLD har siden 2004 delfinansiert en stilling som likestillingskoordinator i Statistisk sentralbyrå. Koordinator skal ivareta statistikk på likestillingsfeltet knyttet til alle grunnlag. Buudir vil fra 2014 få ansvar for å følge opp den inngåtte rammeavtalen.

Når det gjelder indikatorsettet som FN og paraplyprosjektet *"The Global Gender Statistics Programme"* har utviklet, finnes ingen forordninger når det gjelder å sammenstille og publisere disse dataene. SSB har imidlertid tidligere gjennomgått indikatorsettet i forbindelse med årlige møter i *UNSD (UN Statistical Division)*, og har konkludert med at man i utgangspunktet kan rapportere på de aller fleste av indikatorene.

Norge har også svart på undersøkelsen *Global Review of Gender Statistics* i regi av *UNECE (UN Economic Commission for Europe)*, oversendt UNECE februar 2012. Undersøkelsen kartla hvordan kjønnsperspektivet integreres i nasjonal statistikk og på organiseringen av arbeidet med produksjon og formidling av kjønnsrelatert statistikk.

3.2 Violence against women indicators

Collection and compilation on the nine indicators on violence against women has not begun in Norway. It is not yet decided whether Norway will initiate data collection for these indicators.

As part of the effort to assess the prevalence of violence against women, the Norwegian Centre for Violence and Traumatic Stress Studies (NKVTS) was given the responsibility to conduct a prevalence study of violence in Norway. The results were presented in February 2014, and is a cross-sectional study of Norwegian men and women from 18 to 75 years of age. Structured phone interviews were conducted during spring 2013. Altogether, 2435 women and 2092 men participated.

Of those we were able to reach by phone, 42.9% accepted participation (45.0 % women and 40.8 % men). The telephone interview comprised direct and behaviorally specific questions about violence and assault in childhood and adulthood, as well as mental health and sociodemographic information. Unfortunately we have no more age-specific data than under and over 18. When it comes to sexual abuse, we have no data for the last 12 months, only lifetime.

Indicator 1

A similar proportion of women (5.0 %) and men (6.0 %) reported "less severe" physical violence the last 12 months (slapping, hair pulling, scratching, pinched hard). Younger men and women were more frequently exposed than older men and women. More women than men experienced severe violence from a romantic partner or ex-partner, but many women also experienced severe violence from customers, patients, or clients. Men were more often victims of physical violence from strangers, from friends, acquaintances, neighbors, and colleagues.

Indicator 2

As many men (16.3 %) as women (14.4 %) reported "less severe" physical violence from a romantic partner/ex-partner in their lifetime (pinching, scratching, hair pulling or slapping). Over 40% of the exposed women had been subjected to less severe violence from a partner/ex-partner more than five times.

More men (45.5%) than women (22.5%) had experienced severe physical violence at least once after the age of 18 (hit with a fist or an object, kicked, strangled, beaten up, threatened with a weapon, or attacked physically in other ways).

More women (8.2%) than men (1.9%) had been exposed to severe physical violence from a romantic partner/ex-partner (kicked, strangled, beaten up), after the age of 18.

Two thirds both of male and female victims of severe violence from a partner/ex-partner were also exposed to controlling behavior from a partner

or ex-partner.

Indicator 3

Information not available

Indicator 4

The prevalence of lifetime rape was 9.4% in women and 1.1% in men. Half (49%) of the women who reported rape had been raped before the age of 18. There was no indication that rape of young women had decreased over time. As many young as older women reported rape before the age of 18.

Many of the women who reported rape had been afraid of being severely injured or killed (44%) or were physically injured (29%).

The vast majority of the victims knew the perpetrator (most often a friend, an acquaintance, a neighbor, a colleague or a current or previous partner)

Indicator 5

Information not available

Indicator 6

21 % of ever – partnered women were exposed to sexual/physical violence from a romantic partner/ex-partner during lifetime.

Indicator 7

Information not available

Indicator 8

Information not available

Indicator 9

There was no report cases concerning female genital mutilation in Norway in 2013.

4 Section Four: Emerging priorities

Norge fikk høsten 2013 ny regjering. Viktige innsatsområder for å fremme likestilling mellom jenter og gutter, kvinner og menn vil for denne regjeringen være knyttet til å videreføre innsatsen og ev. utvikle nye tiltak for å:

- styrke diskrimineringsvernet for alle
- fremme utradisjonelle utdanningsvalg
- redusere ufrivillig deltid
- styrke minoritetskvinnens deltakelse i arbeidslivet

- sikre barnefamiliene fleksibilitet og frihet til å velge de løsninger som passer best for dem
- styrke kompetansen i det samlede offentlige hjelpeapparatet og bedre koordineringen av arbeidet mot vold og tvang

Regjeringen er også opptatt av at fremtidens likestillingspolitikk må evne å se likestillingsutfordringer i den komplekse sammenhengen de oppstår. Vi kan ikke snakke om kjønn isolert, uten å ta i betraktning andre vesentlige forhold som påvirker individers muligheter innenfor et gitt samfunn. Når vi snakker om kvinner og menn så har de sin etnisitet, funksjonsevne, seksuelle orientering, alder og sosiale bakgrunn mv. Et hvert individ er mer enn sitt kjønn. Dette må vi ta høyde for når vi skal utforme treffsikker likestillingspolitikk.

All form for diskriminering skal aktivt motarbeides. Et av hovedgrepene for regjeringen er å utarbeide en universell likestillings- og antidiskrimineringslov. I dag er diskrimineringsvernet spredt på flere lover. En samlet lov vil kunne bidra til å gjøre det enklere å håndtere sammensatt diskriminering, for eksempel når personer rammes av diskriminering på grunn av kjønn og etnisk opprinnelse eller seksuell orientering samtidig. Dette arbeidet er regjeringen i gang med. I den forbindelse vil regjeringen også vurdere hvilke konsekvenser brudd på diskrimineringslovgivningen skal ha.

Regjeringen vil også bidra til et tettere samarbeid mellom myndighetene og partene i arbeidslivet for å møte likestillingsutfordringene i arbeidslivet. Partene i arbeidslivet har førstehåndskjennskap til hvordan arbeidslivet fungerer, nasjonalt, regionalt og på virksomhetsnivå.

Regjeringen ønsker også å videreutvikle en familiepolitikk bygget på valgfrihet og fleksibilitet. Det skal legges vekt på at barn og familier er forskjellige og at de har ulike behov. Den enkelte familie må derfor sikres fleksibilitet og frihet til å velge de løsninger som passer best for dem. Regjeringen vil derfor beholde lengden for foreldrepenggeordningen men vil redusere både mødre- og fedrekvoten med 4 uker til 10 uker. Den delen av permisjonen som er til fri fordeling mellom foreldrene økes dermed med 8 uker. Engangsstønaden som kvinner uten rett til foreldrepenger mottar er også økt i 2014. Dette er et viktig bidrag til de mødrene som har lavest inntekt.

Innsatsen mot vold i nære relasjoner er en viktig del av likestillingsarbeidet. Regjeringen vil videreføre innsatsen med å følge opp både stortingsmeldingen om vold, tiltakene i handlingsplan mot vold i nære relasjoner og strategien for å bekjempe vold og seksuelle overgrep mot barn og ungdom.

Regjeringen er opptatt av å styrke kompetansen i det samlede offentlige hjelpeapparatet og bedre koordineringen av arbeidet mot vold i nære relasjoner. Voldsspiraler kan brytes, og behandlingstilbudet for voldsutøvere er en viktig del av det forebyggende arbeidet. Regjeringen styrker i budsjettet for 2014 tilbudet til unge voldsutøvere og voldsutsatte barn i regi av familieverntjenestene og Stiftelsen Alternativ til vold. For

dem som blir utsatt for vold i nære relasjoner er det viktig at vi har gode og tilgjengelige krisesentre som både kan gi akutthjelp og god oppfølging. Den høye andelen beboere ved krisesentrene med innvandrerbakgrunn viser at tiltak rettet mot kvinner med innvandrerbakgrunn er viktige. Dette vil regjeringen arbeide videre med.

4.1 Norway's priorities in the the post-2015 agenda

Among the priorities for Norway's engagement in the current discussion on Sustainable Development Goals and the post-2015 agenda are the following:

- To intensify efforts to close MGD gaps, including on universal access to primary education, maternal and reproductive health, gender equality and carry on unfinished goals in the post-2015 agenda.
- To develop a universal and global post-2015 agenda that integrates the three dimensions of sustainable development, is people-centered and rights-based and contributes to tackle the global challenges of poverty and inequality.
- To create a set of universal, comunicable, and measureable post-2015 sustainable development goals and target supporting the realization of all human rights for gender equality and women's rights.
- Norway supports a stand-alone goal on gender equality and to be integrated through targets and indicators into all goals of the new framework.
- Norway also supports the report of the High-level Panel of Eminent Persons on the post-2015 development agenda, including a target on universal access to sexual and reproductive health and rights.
- More detailed positions will be developed during the next months, including taking into consideration positions from the global south.