

Våren | 2013

Likestillingsanalyse

Likestillings- og
mangfoldsperspektivet i
utvalgte styringsdokumenter
i Østfold fylkeskommune

Frøydis Sund og
Goro Ree-Lindstad

Mennesker

Mangfold

Muligheter

 Likestillingscenteret

Innhold

Forord.....	3
Innledning.....	4
Generelle anbefalinger.....	9
1 - Årsbudsjett 2012	12
2 - Økonomiplan 2013-16.....	20
3 - Årsberetning 2011	24
4 - Regional planstrategi for Østfold 2012 - 2015.....	31
5 - Ledelsesprinsipper i Østfold fylkeskommune	34
6 - Rekrutteringsstrategi for Østfold fylkeskommune	36
7 - Østfold fylkeskommunes arbeidsgiverstrategi. Delområde lønn. Lokal lønnspolitikk for Østfold fylkeskommune.....	38
8 - Kompetanse for kvalitet. Kompetansestrategi for videregående opplæring i Østfold fylkeskommune 2009-2013.....	39
9 - System for styring av videregående skoler	42

Førord

Likestillingssenteret har fått i oppdrag å foreta en likestillingsgjennomgang og -analyse av ni styringsdokumenter for Østfold fylkeskommune. Målet med gjennomgangen er å vurdere hvorvidt likestillings- og mangfoldsperspektivet er integrert i dokumentene

I analysen synliggjør vi hvordan et likestillings- og mangfoldsperspektiv er i varetatt, og påpeker områder i dokumentene der vi mener et likestillings- og mangfoldsperspektiv mangler. Dokumentene er gjennomgått en for en, underveis i teksten kommer vi med eksempler og anbefalinger på konkrete endringer, samt at vi stiller enkelte refleksjonsspørsmål for vurderinger innenfor de enkelte tjenesteområdene.

I gjennomgangen har vi benyttet en bred forståelse av likestilling som omfatter diskrimineringsgrunnlagene nedfelt i lovverket; kjønn, etnisitet, nedsatt funksjonsevne, seksuell orientering og alder.

Selv med en bred likestillingsforståelse lagt til grunn for arbeidet, vil mange av tilbakemeldingene omhandle kjønnslikestilling. Dette fordi norsk offentlig politikk er mainstreaming av kjønnslikestilling, samt at omfang og tilgang på eksempler er stort for kjønnslikestilling. Dessuten vil overføringsverdien fra å integrere kjønnslikestilling i dokumentene til å integrere øvrige diskrimineringsgrunnlag være stor.

Førsteutkastet til likestillingsanalysen ble oversendt Østfold fylkeskommune 14. januar 2013, og vi har fått tilbakemelding på utkastet i brev av 17. april 2013. På bakgrunn av tilbakemeldingene er dokumentet gjennomgått og nødvendige endringer er foretatt.

Likestillingssenteret håper dokumentgjennomgangen bidrar til at Østfold fylkeskommune:

- ser nytteverdien av å ha et likestillings- og mangfoldsperspektiv i sitt arbeide
- øker bevisstheten om likestilling
- gir økt kunnskapsgrunnlag for å gi bedre tjenester.

Vi takker Hanne Lotte Moen fra NordSør konsulentene for nyttige innspill til analysen.

Goro Ree-Lindstad
Seniorrådgiver

Frøydis Sund
Rådgiver

Innledning

Oppdraget fra Østfold fylkeskommune er å foreta en: "Gjennomgang og analyse av styringsdokumenter med målsetting om at Østfold fylkeskommune har integrert et likestillings- og mangfoldsperspektiv (dvs. i forhold til kjønn, nedsatt funksjonsevne, etnisitet eller seksuell orientering) i disse dokumentene." I analysen er det derfor lagt til grunn et utvidet likestillingsbegrep.

Like muligheter og rettigheter er grunnleggende menneskerettigheter. For å nå målene om et likestilt og rettferdig samfunn må offentlige myndigheter, skoleledelse og arbeidsgivere ta ansvar for å fremme likestilling i virksomhetene de leder.

Likestilling kommer ikke av seg selv, og vi må jobbe aktivt for å ivareta disse verdiene. Likestilling skapes i hverdagen, i de daglige beslutningene som fattes. Å integrere likestilling i virksomhetenes oppgaver vil bidra til å sikre likeverdig tjenester, en rettferdig fordeling av ressurser og demokratisk innflytelse for alle.

Likeverdige tjenester skal ligge til grunn for alle offentlige etaters arbeid, dermed også Østfold fylkeskommunes arbeid. Integrering av likestillingsperspektivet innebærer bevissthet om likestilling, samt enkle rutiner og gode systemer som inngår i daglig drift. Dermed skal arbeid for likestilling og mot diskriminering følges opp av alle ansatte i virksomheten, på alle nivå og innenfor alle fagområder i fylkeskommunen.

For å sikre at likestilling er integrert i alle arbeidsoppgaver i fylkeskommunen, må likestilling inn i alle styringsdokument og forankres i organisasjonens visjon og mål. Likestilling er et lederansvar som må forankres i hele organisasjonen. Når likestilling er integrert i styringsdokument og øverste ledelse, vil det legge grunnlaget for å sikre at ingen diskrimineres.

Diskrimineringsgrunnlaget

Alle offentlige og private virksomheter er pålagt å arbeide for å fremme likestilling og hindre diskriminering.

"Alle arbeidsgivere, offentlige myndigheter og arbeidslivets organisasjoner er pålagt å arbeide aktivt, målrettet og planmessig for å fremme likestilling og hinder diskriminering på grunnlag av kjønn, etnisitet og nedsatt funksjonsevne."

Likestillingsloven, diskrimineringsloven, diskriminerings- og tilgjengelighetsloven

Lovene pålegger virksomhetene ikke bare å unngå å diskriminere, men også å jobbe aktivt for likestilling. Dette gjelder både som arbeidsgiver og som tjenesteyter. Som arbeidsgiver er forbudet mot diskriminering dessuten utvidet til å gjelde også flere diskrimineringsgrunnlag.

”Direkte og indirekte diskriminering på grunn av politisk syn, medlemskap i arbeidstakerorganisasjon, seksuell orientering eller alder er forbudt.”

Arbeidsmiljøloven

Det skal arbeides for å hindre diskriminering og fremme likestilling på mange ulike grunnlag. Utover de lovfestede diskrimineringsgrunnlagene (kjønn, etnisitet, nedsatt funksjonsevne, politisk syn, medlemskap i arbeidstakerorganisasjon, seksuell orientering eller alder) vil det også i enkelte sammenheng være naturlig å trekke inn sosial bakgrunn, sosioøkonomisk status, bosted etc.

Diskrimineringsgrunnlaget kan oppsummeres på følgende måte:

Likestillingsloven	Diskrimineringsloven	Diskriminerings- og tilgjengelighetsloven	Arbeidsmiljøloven
- kjønn	- Etnisitet - Nasjonal opprinnelse - Avstamning - Hudfarge - Språk - Religion - Livssyn	- Nedsatt funksjonsevne	- Politisk syn - Fagorganisering - Seksuell orientering - Alder

I tillegg til lovene nevnt over ligger det et forslag til ny lov om forbud mot diskriminering på grunn av seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk til behandling i Stortinget; ”Lov om forbud mot diskriminering på grunn av seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk”. Den nye loven vil gi et diskrimineringsvern for homofile, lesbiske, bifile og transpersoner (LHBT-personer) på alle samfunnsområder, med unntak av personlige forhold.

I arbeidet med likestilling er det viktig å skille mellom formell og reell likestilling. Formell likestilling sikres gjennom lovverket. Reell likestilling oppnås først når lovene følges opp gjennom aktiv handling. Likestilling må derfor integreres og sikres i alle planer, alle beslutninger som tas, gjennom personalbehandling og ved å ha et likestillingsperspektiv i all tjenesteyting.

Utvidet likestillingsbegrep

Likestilling er ikke et entydig begrep. Likestilling handler om å kunne delta i samfunnet på like vilkår, men ofte blir det assosiert med kvinnefrigjøring, og at kvinner og menn skal bli like. I dette dokumentet benyttes likestilling som en fellesbetegnelse for likestillingsarbeid på tvers av kjønn, etnisitet, funksjonsevne og seksuell orientering. Etnisitet benyttes som en samlebetegnelse og som henviser til alle grunnlagene i diskrimineringsloven. Vi har også tatt med seksuell orientering i og med at lovgrunnlag for seksuell orientering på samme linje som for kjønn, etnisitet og nedsatt funksjonsevne forventes vedtatt av Stortinget juni 2013.

Når vi snakker om likestilling er det også naturlig å trekke inn likeverd og mangfold.

Mangfold bygger på et annet utgangspunkt og prinsipp enn likestilling.

Mangfoldsperspektivet har individet i sentrum og det er de individuelle forskjellene som vektlegges. Med likestillingsperspektivet ser man på sosiale grupper som gruppen kvinner, gruppen personer med annen etnisk bakgrunn eller gruppen av personer med nedsatt funksjonsevne.

Likeverd betyr å akseptere og ta hensyn til forskjeller samtidig som retten til likestilling tilkjennes alle. Likeverdige offentlige tjenester må ta hensyn til nødvendigheten av ulik behandling for å sikre likeverd *for* brukerne og likestilling *av* brukerne. Likestilling er en viktig del av likeverdet.

Selv med en bred likestillingsforståelse lagt til grunn for gjennomgang og analyse av styringsdokumentene, vil mange av tilbakemeldingene omhandle kjønnslikestilling. Dette fordi omfang og tilgang på eksempler og analyseverktøy er større i forhold til kjønnslikestilling. Samtidig kan grundige analyser av kjønnslikestilling åpne opp for andre relevante perspektiv. Hvis Østfold fylkeskommune får integrert kjønnsperspektivet i alle styringsdokument, vil det være lettere å vurdere konsekvenser for personer med ulik etnisitet, funksjonsevne og seksuell orientering. I alle saker bør det stilles spørsmål om hvor eventuelle forskjeller oppstår. Oppstår forskjeller på grunn av kjønn, etnisitet, nedsatt funksjonsevne, seksuell orientering, eller kan det også være bosted, alder, utdanningsnivå, morsmål, fødeland etc.?

Når likestillingsperspektivet er integrert i styringsdokumentene vil det være enklere å påse at det jobbes aktivt for likestilling. Ut fra et kjønnsperspektiv innebærer det at Østfold fylkeskommunes sikrer at kvinner og menn, jenter og gutter mottar likeverdige offentlige tjenester og en rettferdig fordeling av ressurser. Gjennom systematisk arbeid med likestilling kan det bidra til å høyne kvaliteten på virksomhetens tjenester.

Utvalg av dokumenter for analysen

Likestillingssenteret har fått oversendt følgende dokument:

1. Årsbudsjett 2012
2. Økonomiplan 2013-16
3. Årsberetning 2011
4. Regional planstrategi 2012-2015
5. Ledelsesprinsipper i Østfold fylkeskommune
6. Østfold fylkeskommunes arbeidsgiverstrategi. Delområde lønn. Lokal lønnspolitikk for Østfold fylkeskommune
7. Rekrutteringsstrategi for Østfold fylkeskommune
8. Kompetanse for kvalitet. Kompetansestrategi for videregående opplæring i Østfold fylkeskommune 2009-2013
9. System for styring av videregående skoler

Dokumentene er av noe ulike karakter hvor *Regional planstrategi*, *Årsbudsjett* og *Økonomiplan* er overordnede styringsdokumenter for helheten av fylkeskommunens samfunnsoppdrag. *Årsberetningen* er en redegjørelse for gjennomføring og måloppnåelse av *Årsbudsjettet*. Dokumentene om *Ledelsesprinsipper*, *Rekruttering* og *Arbeidsgiverstrategi* forholder seg til personal- og arbeidsgiversiden, mens *Kompetanse for kvalitet* og *System for styring av videregående skole* retter seg mot en bestemt tjeneste. For å få en bredere forståelse av dokumentene og se de i en større sammenheng, har vi også lest på hjemmesiden til Østfold fylkeskommune.

Hva vi har sett etter og hvordan vi har gjort det

Gjennomgangen av styringsdokumentene har vært en ren litteraturstudie. Dokumentene er gjennomgått hver for seg, og presenteres også hver for seg i analysen. I gjennomgangen har vi tatt på oss "likestillingsbrillene" for å se etter et likestillings- og mangfoldsperspektiv, eller om det mangler. Vi har blant annet undersøkt om:

- visjoner og resultatmål har et likestillingsperspektiv i seg
- statistikk er inndelt slik at den viser kjønnsfordeling, alder og andre interessante kjennetegn der dette er aktuelt
- bildebruk gjenspeiler et mangfold
- ulike konsekvenser for ulike grupper blir vurdert og synliggjort

Vi har også søkt etter spesielle "likestillingsbegrep" i teksten for å se hvor og hvordan likestilling blir nevnt. Begrepene vi har søkt etter er: likestilling, likeverd, mangfold, diskriminering, inkludering, integrering, etnisitet, minoritet, flerkulturell, kjønn, kvinner og menn, jenter og gutter, seksuell orientering og homofil/lesbisk. Begrepene kan indikere om et likestillings- og mangfoldsperspektiv blir ivaretatt i dokumentene og hvordan det blir ivaretatt. Deretter har vi vurdert og gir konkrete anbefalinger om hvordan et likestillings- og mangfoldsperspektiv kan bli ivaretatt i dokumentene. Underveis stille vi også enkelte spørsmål for refleksjon til oppfølging og rullering av de enkelte dokumentene.

Generelle betraktninger

Ingen av dokumentene har et gjennomgående likestillings- eller mangfoldsperspektiv. Av de ni dokumentene er det bare *Ledelsesprinsipper* som nevner mangfold som et overordnet mål eller visjon. I *Ledelsesprinsipper* er "Inkludering og mangfold" ett av fem overordnede prinsipper for god ledelse i Østfold fylkeskommune.

Likestilling og mangfold blir for øvrig nevnt i ulike sammenheng i syv av de ni dokumentene. Dokumentet *Kompetanse for kvalitet* har ingen henvisninger til likestilling eller mangfold i verken betydningen kjønn, etnisitet, nedsatt funksjonsevne eller seksuell orientering. Bare dokumentet *System for styring* viser til seksuell legning. De dokumentene som har flest henvisninger til likestilling og mangfold er *Rekrutteringsstrategi*, *Årsberetning* og *Årsbudsjett*.

Felles for alle henvisningene relatert til likestilling og mangfold er at de nevnes innenfor begrensede tema og områder (unntaket er *Ledelsesprinsipper* som nevnt over). Likestillings- og mangfoldsperspektivet blir ikke brukt på en overgripende måte som har betydning for helheten, men trekkes bare inn under enkelte områder.

Mangfold i betydning etnisitet/minoritet/rase/flerkulturell blir benyttet i flest dokumenter, til sammen fem av ni. Dernest kommer likestilling i betydningen kjønnslikestilling omtalt i fire dokumenter. Der likestillingsbegrepet blir benyttet vises det til kjønnslikestilling, og ofte ensidig rettet mot kvinner.

Generelle anbefalinger

Etter gjennomgang og likestillingsanalyse av de ni styringsdokumentene, har vi noen generelle tilbakemeldinger som er felles for alle dokumentene.

Overordnet likestillingsmål

Alle dokumentene mangler et overordnet likestillingsmål, en visjon om likestilling som skal gjennomsyre hele fylkeskommunens arbeid, både internt (de ansatte) og eksternt (samfunnsutviklingen).

Vi anbefaler at fylkeskommunen utarbeider et overordnet mål som ligger til grunn for hele fylkeskommune og gjengis i alle styringsdokumentene. Et slikt overordnet mål for Østfold fylkeskommune kan være:

- "All fylkeskommunal virksomhet og samfunnsplanlegging skal ha et likestillings- og mangfoldsperspektiv" eller
- "Fylkeskommunen skal ha et gjennomgående likestillingsperspektiv i all sin virksomhet".

I tillegg til et overordnet mål anbefaler vi at de ulike tjenesteområdene utdyper og konkretiserer hva likestillingsmålet innebærer for dem. Dette bør også synliggjøres i de ulike dokumentene. For eksempel kunne et mål i opplæringstjenesten vært: "Jenter og gutter skal oppnå gode skolerresultat og ha en god fysisk og psykisk helse". Med et slikt mål må kjønnsforskjellene i evaluering og måloppnåelse synliggjøres. For folkehelse kan et tilsvarende likestillingsmål være: "Kvinner og menn, jenter og gutter skal ha en god fysisk og psykisk helse".

Forankring

For å integrere likestillings- og mangfoldsarbeidet på en systematisk måte i virksomhetenes daglige drift, må likestilling forankres i ledelsen. Ledere og mellomledere må ha ansvaret for likestilling og de må bli målt på oppnåelsen av likestillingstiltak og hvordan likestilling er integrert i all fylkeskommunal virksomhet. Lederne må ha nødvendig kompetanse om hvordan praktisk likestillingsarbeid kan gjennomføres, og sikre at kunnskapen er tilstede i hele organisasjonen.

Nøytralt språk

Språket i dokumentene er nøytralt i omtalen av: ledere, elever, barn og unge, eldre, medarbeidere, Østfoldbefolkningen, ansatte, kollektivreisende, utsatte grupper m.m. Ved å bruke språket på denne måten blir befolkningen omtalt som å være en homogen gruppe og ikke bestående av kvinner og menn, personer med ulik etnisk bakgrunn, funksjonsevne eller seksuell orientering. Nøytralt språk blir ofte kjønnsblindt, som lett medfører en usynliggjøring av kvinner. Språket blir også blindt i forhold til andre grupperinger og usynliggjør etniske minoriteter eller andre grupperinger. Språket skjuler hvem teksten i

realiteten handler om, for eksempel der det er en stor overvekt av én spesiell gruppe uten at dette fremkommer.

Vi anbefaler at det legges til "jenter og gutter" eller "kvinner og menn" noen steder i dokumentene. En slik presisering viser og minner om at "befolkningen", "elevene", "brukerne" etc. ikke er en homogen, men sammensatt gruppe.

Ulike konsekvenser for ulike grupper

Dokumentene inneholder ingen refleksjoner om hvorvidt beslutninger kan resultere i ulike konsekvenser for ulike grupper. Vil konsekvensene få ulik virkning på menn, kvinner, personer med nedsatt funksjonsevne, etnisitet eller seksuell orientering? Det er heller ingen refleksjon rundt relasjoner mellom de ulike gruppene eller om ulik makt, tilgang til ressurser etc. påvirker vedtatte mål. Derfor er det viktig at et overordnet mål for Østfold fylkeskommune handler om likestilling. Et likestillingsmål innebærer at ulike livsvilkår for jenter og gutter, for personer med ulik etnisitet, funksjonsevne eller bakgrunn må synliggjøres og tas hensyn til. For eksempel skal det ved nedskjæringer alltid gjøres vurderinger om noen grupper blir mer utsatt enn andre. Vil konsekvensene av nedskjæringene ramme enkelte grupper hardere enn andre?

Likestillingsintegrering innebærer å:

- Ta hensyn til og synliggjøre ulike grupper i situasjonsbeskrivelser. Dette innebærer blant annet å ha et statistikkgrunnlag som synliggjør kjønn og eventuelt andre diskrimineringsgrunnlag der dette er relevant.
- Analysere om konsekvensene av det som gjøres kan få ulikt utfall for kvinner, menn eller øvrige grupper.
- Vurdere hvorvidt innholdet i overordnede planer og styringsdokumenter får følger for ulike grupper.

Spørsmål til alle arbeidsoppgaver og saksutredninger

Østfold fylkeskommune har behov for tydelige likestillingsmål. Likestillingsmål alene er ikke nok, de må følges opp gjennom tiltak og handling. Det vil derfor være behov for klare og tydelige rutiner for hvordan likestillingsintegrering skal gjennomføres, og kunnskap om hvordan det skal iverksettes og følges opp. Likestillings- og mangfoldsperspektivet må være med fra oppstart av ulike prosesser, og det må være inkludert i virksomhetsplaner, resultatoppnåelse og rapporter.

Spørsmål som kan stilles underveis i planprosesser og i saksutredninger er:

- Blir kvinner og menn (u)likt berørt?
- Har vi god nok kjønnsdelt statistikk? Hvordan anvendes statistikken i dag? Hvordan kan vi bruke statistikk på en bedre måte? Trenger vi rutiner for at kjønnsdelt statistikk, og statistikk for andre variabler skal bli en selvfølge?

- Beskrives eventuelle konsekvenser for kvinner og menn, jenter og gutter og andre grupper?
- Er det nødvendig å gjennomføre en likestillingsanalyse for å belyse konsekvensene av eventuelle kjønnsforskjeller? Blir likeverdige offentlige tjenester gitt, hvordan er ressursene fordelt og hvordan er representasjonen av de som tar beslutningene?
- Foreslås det tiltak for å sikre likeverdige offentlige tjenester?

Bildebruk

Det er bare dokumentene *Kompetanse for kvalitet og Ledelsesprinsipper* som har benyttet bilder. *Årsberetningen* viser også bilder men dette er sammensetningen av fylkestinget og fylkesrådmannens ledergruppe som vi ikke kommenterer i denne sammenheng. Generelt er bildebruken god. Bildene har god variasjon med hensyn til kjønn og alder, og menn og kvinner blir portrettert likeverdige. Bildene kunne imidlertid inneholde en noe større innslag av etnisk mangfold og personer med nedsatt funksjonsevne. Nedsatt funksjonsevne er ikke alltid synlig, og heller ikke etnisitet. Muligens er det en person som representerer ikke-norsk etnisk bakgrunn, men inntrykket er overveiende homogent etnisk norsk. Speiler bildebruken de ansatte og befolkningen i fylket eller bidrar det til å tilsløre en mer mangfoldig befolknings sammensetning og stab?

Charter for likestilling mellom kvinner og menn

Østfold fylkeskommune har underskrevet "Det europeiske charter for likestilling mellom kvinner og menn i lokalsamfunnet". Charteret medfører en del forpliktelser for fylkeskommunen.

Blant annet forplikter fylkeskommunen seg til å bruke sin myndighet og sine samarbeidspartnere for å oppnå større likestilling for sine innbyggere. Charteret er gjennomgripende, og skal brukes på alle saksområder for å sikre reell likestilling.

Det synliggjøres blant annet gjennom prinsipp nr 5, Integrering av kjønnsperspektivet i all virksomhet i kommunal og regional forvaltninger nødvendig for å fremme likestilling mellom kvinner og menn:

Kjønnsperspektivet må tas i betraktning ved utforming av politiske tiltak, metoder og virkemidler som påvirker lokalbefolkningens hverdag – for eksempel ved bruk av teknikker for integrering i et kjønnsperspektiv [”gender mainstreaming”]. For dette formål må kvinners erfaringer i lokalsamfunnet, herunder deres leve- og arbeidsvilkår, analyseres og tas i betraktning.

Ved gjennomgang av styringsdokumentene kan vi ikke finne noe som tilsier at charteret følges opp, eller det arbeides systematisk med likestilling slik fylkeskommunen har forpliktet seg til ved å signere charteret for likestilling.

1 - Årsbudsjett 2012

Årsbudsjettet er et overordnet og førende dokument for driften av fylkeskommunen.

Årsbudsjettet er et av de dokumentene vi har gjennomgått som har flest henvisninger til likestilling og mangfold, men det er bare innenfor begrensede områder at perspektivene blir nevnt og har relevans. Likestilling blir spesielt nevnt under rammeområdet *Regional utvikling* mens mangfold blir nevnt under rammeområdet *Opplæring*.

I våre tilbakemeldinger har vi tatt utgangspunkt i fylkesrådmannens forslag og ikke til fylkestingets merknader til årsbudsjettet.

Fylkesrådmannens innledning og sammendrag

Årsbudsjettet er et av fylkeskommunens viktigste styringsdokumenter og bør ut fra vår vurdering ha et tydelig likestillings- og mangfoldsperspektiv. Perspektivet bør synliggjøres både som en overordnet visjon, men også spesifikt innenfor de ulike rammeområdene. Først og fremst mener vi at Østfold fylkeskommune bør ha et overordnet mål om likestillingsintegrering. Et slikt mål kan for eksempel formuleres på denne måten:

- "All fylkeskommunal virksomhet og samfunnsplanlegging skal ha et likestillings- og mangfoldsperspektiv" eller
- "Fylkeskommunen skal ha et gjennomgående likestillingsperspektiv i all sin virksomhet".

Tannhelse

Overordnet mål for tannhelsetjenester er:

"Østfoldbefolkningens fysiske og psykiske helse skal bedres."

For å få frem et likestillingsperspektiv og synliggjøre at befolkningen ikke er en homogen gruppe vil vi foreslå at målet integrerer et kjønnsperspektiv: "Østfoldbefolkningens fysiske og psykiske helse skal bedres, både for kvinner og menn, gutter og jenter." Et alternativ til å integrere et kjønnsperspektiv i selve målsettingen kan være å beskrive og tydeliggjøre senere i teksten at "Østfoldbefolkningen" består av ulike personer med ulikt kjønn, etnisitet, funksjonsevne og seksuell orientering.

Når kjønn og andre grupper synliggjøres i en målsetting blir et naturlig spørsmål om det faktisk er forskjeller mellom kvinner og menn, gutter og jenters helse. Hvilke grupper av befolkningen har størst behov for helsefremmende tiltak? For å iverksette riktige tiltak og prioritere riktig er det nødvendig med grunnleggende informasjon om helsen til de ulike gruppene i befolkningen.

Tannhelsetjenester blir ofte sett på som kjønnsnøytrale hvor både jenter og gutter i alle aldre får lik behandling. Hvis vi tar på kjønnsbrillene, vil vi likevel finne kjønnsforskjeller i en

undersøkelse fra Sverige ble det avdekket at gutter i alle aldre oftest lot være å møte til tannlegetime. Hvorfor er det flest gutter som ikke møter? Hva er kostnadene ved ubenyttede tannlegetimer? Hvilke tiltak kan gjennomføres for å nå denne gruppen slik at alle kommer til avtalt tid?

Lignende undersøkelser eller kartlegginger som tannhelsetjeneste i Østfold kan gjennomføre, kan avdekke ubevisste kjønnsforskjeller eller andre forskjeller hos brukerne av tannhelsetjenesten. For eksempel vil oppfølging av tannhelsen til innvandrere og flyktninger ofte kreve andre tiltak enn hos befolkningen for øvrig.

Samferdsel

Overordnet mål for samferdsel:

”Østfold fylkeskommune skal utvikle et miljø- og kostnadseffektivt kollektivtilbud som ivaretar befolkningens reisebehov ved lokale og regionale reiser.

Østfold fylkeskommune skal bidra til en infrastruktur som sikrer en effektiv, sikker og miljøvennlig trafikkavvikling.”

Likestilling og mangfold er totalt fraværende under rammeområdet *Samferdsel*. Kompetanse om ”befolkningens reisebehov” innebærer å reflektere over hvilke grupper som bruker ulike transportmidler. Hvilke grupper tilrettelegger det offentlige for ved å bygge ut veier, og hvem har størst nytte av satsing på kollektive løsninger som jernbane og buss? Samferdsel er ofte et kjønnsblindt område fordi alle i utgangspunktet har lik rett til å kjøre på veier, men det er ulik praksis på hvem som faktisk kjører. Kvinner, menn, unge, gamle og innvandrere har ulike reisevaner. Transportplaner skal bygge på kunnskap om de ulike gruppernes bruk av transportmidler.

Alle samferdselsutredninger bør derfor inneholde statistikk og betraktninger om:

1. *Reisevaner*. Lengde og antall reiser ulike grupper foretar og behov de har.
2. *Bruk av fremkomstmiddel*. Hvem kjører egen bil, sammen eller alene, og hvem kjører offentlig transport. Bruk av ulike fremkomstmiddel avhengig av type reise.
3. *Tilgang på bil*. Hvem har tilgang på bil (alder, kjønn, etnisitet, utdanningsnivå, inntekt).
4. *Holdninger til reiser og fremkomstmiddel*. Miljøbevissthet, trafiksikkerhet, sosial status vil påvirke den enkeltes holdninger om valg av fremkomstmiddel.
5. Er det forskjell på trafikkulykker og dødsulykker for ulike aldersgrupper av kvinner og menn? Dersom kjønnsforskjeller finnes også i Østfold bør ulike tiltak iverksettes.

Likestillingscenteret anbefaler at Østfold fylkeskommune synliggjør likestillingsperspektivet i alle fremtidige samferdselsprosjekt. Transportøkonomisk institutt har utført enkelte kjønnsanalyser for samferdselsplanlegging tidligere, og i Sverige har dette vært gjort i flere byer og län (Stockholms län 2007, Länsstyrelsen i Skånes län 2003 og TØI-rapport 886/2006).

Opplæringstjenester

Overordnet mål for opplæring:

”Det generelle kompetansenivået i Østfold skal høynes til minst gjennomsnittet for landet. Kompetansen innenfor nyskaping og innovasjon skal økes og opplærings situasjonene skal ha et tilbud som optimaliserer den enkeltes mulighet for læring og samtidig ivaretar næringslivets og offentlig virksomhets behov for kompetent arbeidskraft”.

For å synliggjøre at det er ulike utfordringer i forhold til kjønn kan målet for opplæring endres på følgende måte: ”Kompetansenivået blant kvinner og menn i Østfold skal høynes til minst gjennomsnittet for landet.” Alternativt bør det fremkomme at målgruppen for kompetanseøkning er alle innbyggerne, uavhengig av kjønn, etnisitet, funksjonsevne eller seksuell orientering.

Under rammeområdet *Opplæringstjenester* blir likestillingsperspektivet i forhold til etnisitet synliggjort gjennom spesielle opplæringstiltak for minoritetsspråklige. Hvorvidt noen av de videregående skolene har minoritetsrådgiver blir ikke nevnt.

Et likestillingsperspektiv i forhold til kjønn blir synliggjort bare under Voksenopplæringa, hvor 60 % av kursdeltakerne er kvinner.

Å ha et likestillingsperspektiv under rammeområdet *Opplæringstjenester* innebærer først og fremst å vise andelen gutter og jenter i de ulike tiltak og tilbud. Andre viktige kjennetegn ved elevgruppen bør også synliggjøres der det har betydning for oppfølging og tiltak. Eksempler på hvor det er nyttig å vise andelen gutter og jenter, og eventuelt etnisitet og bosted der det er hensiktsmessig, er:

- Antall elever i fylkeskommunens ulike opplæringstilbud og utdanningsprogram
- Mestringsnivå i ungdomsskolen
- Læreplasser og mangel på læreplasser
- Oppfølging fra oppfølgingstjenesten, hvem som mottar spesialundervisning og hvem som får veiledning av karrieresenteret
- Frafall

Likestillingsperspektivet i *Opplæringstjenester* kan synliggjøres ved å spesifisere kjønn og andre inndelinger der det er hensiktsmessig. Når kjønn blir synliggjort, vil et oppfølgingsspørsmål være hva som er årsakene til eventuelle kjønnsforskjeller og om spesielle målrettede tiltak bør iverksettes. For eksempel vet vi at mestringsnivået for elever i ungdomsskolen i Østfold gjennomgående er lavere enn på nasjonalt nivå. Er det kjønnsforskjeller, geografiske forskjeller, etniske forskjeller eller andre grunnleggende trekk ved elevene som innebærer behov for ulike tiltak?

Et annet område hvor kjønnsdelt statistikk bør synliggjøres er vedrørende læreplasser. Er det for eksempel flere jenter som ikke får læreplass i helsefag i forhold til gutter som har tatt bygg- og anlegg? Mangel på læreplasser medfører at mange elever velger å slutte. Hvem er

disse elevene, kjønn, etnisitet, bosted? Jenter og gutter har ulike begrunnelse for frafall. Å synliggjøre frafall i forhold til kjønn og etnisitet, studieretning og frafallsårsaker er nyttig bakgrunnsinformasjon å ha i tilretteleggingen for at elevene får likeverdige og tilpassede tilbud.

Å ha et integrert likestillingsperspektiv innebærer en bevissthet om at ulike grupper har ulike utfordringer og behov. Nedenfor viser vi noen eksempler på hvor det er mulig å nyansere teksten for å synliggjøre at elevene består av både gutter og jenter:

- Side 33: Denne situasjonen innebærer en ekstra utfordring for vår videregående opplæring for å sikre *jenter og gutter* et godt læringsutbytte.
- Side 35: Fylkesrådmannen har sterk fokus på resultatområdene innen arbeidet med å få flere *jenter og gutter* til å fullføre og bestå i den løpende styringsdialogen med skolene.
- Ungt entreprenørskap Østfold har en visjon om å inspirere unge. Hvis "jenter og gutter" legges til i visjonen synliggjøres et kjønnsperspektiv, og viser at de ønsker å inspirere både gutter og jenter. UE Østfold bør vurdere om tilbudet de gir er likeverdig til gutter og jenter, og kanskje kartlegge hvordan jenter og gutter etablerer ungdomsbedrifter, hvilken bransje de etablerer UB i, og stimulere til entreprenørskap på tvers av tradisjonelle valg.

En utfordring i skolen er kjønnstradisjonelle studievalg. Faget utdanningsvalg bør derfor legge vekt på at elevene får innblikk i utradisjonelle utdanningsvalg. Elevene må styrkes i å ta frie valg, slik at valgene ikke er basert på stereotype holdninger og tradisjonelle forventninger til hvilken studieretning jenter og gutter bør ta.

Resultatmålene for enheten bør deles opp på kjønn. Er det hensiktsmessig å kjønnsdele målene om andelen 16-18-åringer som er i videregående opplæring og andelen elever som kommer inn på førstevalg til Vg1?

Under "Kritiske suksessfaktorer" bør delmålene vurderes i et likestillingsperspektiv. Er det kjønnsforskjeller i andelen 16-18 åringer i videregående opplæring, andelen av de som fullfører og andelen som får plass i lærebedrifter? Et bevisst og integrert likestillingsperspektiv kan bidra til å styrke måloppnåelsen og spisse tiltak.

Regional utvikling

Overordnede mål for regional utvikling er:

”Målet for regional utvikling er god livskvalitet for alle som bor i Østfold og at fylket er attraktivt for mennesker og kapital. Det skal tilbys et velfungerende arbeidsmarked med et næringsliv preget av innovasjon, kompetanse og samhandling. Dessuten skal Østfold skal være et fylke som ivaretar klima, natur og kulturlandskap, og som tar miljøhensyn i offentlig og privat sektor. Utviklingen i Østfold skal være bærekraftlig. Forutsetningene for dette finner vi innenfor fylkesplanens hovedtema Levekår og folkehelse, Verdiskapning og Miljø.

I den kommende 4-årsperioden er det fem områder som skal prioriteres. Fokus på disse områdene er særlig viktige for å kunne utvikle Østfold i den retning vi ønsker: Kompetanseutvikling, Fortetting, byutvikling og vern, Transport og fysisk aktivitet, Kulturminner og Kultur.

Målsettingen har ikke et eksplisitt likestillings- eller mangfoldperspektiv. *Regional utvikling* har flere fagområder hvor det er spesielt viktig å integrere et likestillingsperspektiv (planarbeid, folkehelse, næringsutvikling, kultur, fylkesbibliotek, museer). Det ville derfor vært naturlig om et overordnet mål synliggjorde et likestillingsperspektiv. En mulighet er å skrive inn en tekst i målsettingen: ”Alt arbeid skal ha integrert et likestillingsperspektiv hvor det blir tatt hensyn til kjønnsforskjeller og ulike brukergruppers utgangspunkt og behov.”

Det beskrives ti ulike fagområder under *Regional utvikling*. Selv om likestillingsintegrering synliggjøres i et overordnet mål er det viktig at de ti fagområdene vurderer hvordan et likestillings- og mangfoldperspektiv konkret er relevant for dem. Her gir vi tilbakemelding i forhold til de fagområdene hvor det er spesielt viktig å ha med et likestillings- og mangfoldperspektiv.

Planarbeid

Fylkeskommunen har en sentral rolle som planutvikler hvor de blant annet skal behandle kommunale planer, komme med innspill til planprosesser og gi høringsuttalelser. Et prinsipp i alt planarbeid må være at planene har vurdert ulike konsekvenser for gutter og jenter, kvinner og menn, unge og gamle samt personer med ulik bakgrunn, og at det følges opp på en tilfredsstillende måte i planene.

Et viktig dokument i forbindelse med planarbeid er ”Planveileder for Østfold”. I planveilederen må det derfor nedfelles prinsipper om likestillingsintegrering og at konsekvensene for ulike grupper alltid skal vurderes. Alle som utarbeider planer i Østfold vil da bli minnet på viktigheten av å ha med et likestillingsperspektiv i planarbeidet. Det er behov for en kontinuerlig bevissthet på likestilling samtidig som kunnskap om konsekvenser for ulike grupper blir etterspurt.

Ved utarbeidelse av statistikk, analyser og brukerundersøkelser skal alltid likestilling være en faktor som blir vurdert. All individbasert statistikk bør være oppdelt på kjønn, og noen

ganger også inndelt etter andre variabler. I alle analyser skal det vurderes om kjønn eller andre diskrimineringsgrupper er relevant. Brukerundersøkelser skal alltid fordeles på kjønn, men enkelte mener at kategoriene "kvinne" og "mann" i brukerundersøkelser blir for snever. De ønsker at det legges til en tredje kategori "jeg identifiserer meg ikke med tokjønnsnormen".

Folkehelse

Innenfor folkehelsearbeid er et likestillings- og mangfoldsperspektiv meget relevant. Vi vet at helse varierer for kjønn, etnisitet, funksjonsevne, alder, seksuell orientering, sosial status utdanning m.m. For å synliggjøre ulike helseproblemer for ulike grupper er det viktig at alt folkehelsearbeid har måleindikatorer splittet opp på kjønn. En måleindikator som skal måle selvopplevd helse kan slå veldig ulikt ut for kvinner og menn, og også i forhold til ytterligere variabler som etnisitet, utdanning etc. For å kunne iverksette målrettede tiltak må en ha kunnskap om hvilke grupper som opplever helseutfordringer. Et mål er for eksempel å redusere antall røykere. Hvis majoriteten av røykerne er kvinner over 40 år som jobber innenfor helsesektoren må innsatsen rettes mot denne gruppen for at tiltakene skal ha effekt.

Mange av delmålene i folkehelsearbeidet bør trekke inn kjønn som en variabel. Spesielt interessant vil det være å se om det er kjønnsforskjeller (eventuelt også trekke inn andre variabler) i forhold til:

- Sosiale helseforskjeller
- Østfold helseprofil
- Skade og ulykkesforebygging
- Prosjekt livskvalitet
- Rus og kriminalitetsforebyggende arbeid
- Lavterskelaktiviteter
- Helsefremmende skoler
- Dans som virkemiddel

Næringsutvikling

Næringsutvikling er det eneste fagområdet under *Regional utvikling* der likestillingsperspektivet er trukket inn. Likestilling nevnes i forbindelse med kvinner i landbruket og i forvaltningen av de regionalpolitiske virkemidlene.

Næringsutvikling vil i stor grad tjene på å ha et likestillings- og mangfoldsperspektiv. Næringsutvikling er ikke en kjønnsnøytral aktivitet. For å skape innovasjon, etableringer og gode gründere,

både blant kvinner og menn og ulike etniske grupper, må formidling og økonomiske virkemidler målrettes mot ulike grupper. Næringsutvikling har mye å tjene på å i større grad tiltrekke seg både kvinner og innvandrere. Samfunnet kan gå glipp av mye skjult kompetanse

og ressurser hvis næringslivsutviklingen ikke har et godt nok likestillings- og mangfoldsperspektiv.

Kultur, bibliotek og museer

Innen kulturfeltet er det mange spennende likestillingsperspektiv som kan synliggjøres. Likestillingsperspektivet er her ivaretatt i forhold til innvandreres deltakelse og i forbindelse med universell utforming. Å synliggjøre kjønn på kulturfeltet i ulike sammenheng vil gi økt forståelse for at kultur også er "kjønnet" og at det finnes kjønnsforskjeller. Hvordan er for eksempel kulturstøtten fordelt? Er det oftest menn eller kvinner som er utøvere, og er det forskjeller innen ulike kulturområdet?

Bibliotek og museer blir av de fleste vurdert som et kjønnsnøytralt tilbud. Men er de det? Hvilke grupper låner mest bøker på biblioteket? Hvilke språk utenom norsk blir det kjøpt inn bøker på? Hvordan gjenspeiler utstillingene på museene både kvinners og menns liv og levnet?

Politisk styring

Fylkestinget skal ha legitimitet i befolkningen, og det er viktig å påpeke at folkevalgte organ bør speile befolknings sammensetningen. For å skape tillit i befolkningen er det viktig at personer med innvandrerbakgrunn er representert, at møterom er universelt utformet og at det er god kjønnsfordeling i folkevalgte organ.

En kartlegging av kjønnsbalanse i de 13 omtalte folkevalgte organene, samt kartlegging av etnisitet og funksjonsnedsettelse er å anbefale. Likestillingsutvalget la i NOU 2012:15 *Politikk for likestilling* frem forslag om tiårsprogram for bredde i folkestyre. Arbeidet kan påbegynnes allerede nå.

Administrasjon, fellesfunksjoner og reserve

Rammeområdet Administrasjon har ingen henvisninger til likestilling eller mangfold. Statistikk på personalressurser er heller ikke fordelt på kjønn.

Den største strategiske utfordringen for sentraladministrasjonen og ledelsen av fylkeskommunen, er å sikre likestillingsintegrering på alle nivå i organisasjonen og i alle oppgaver. Det er behov for kunnskap om hvordan likeverdige tjenester oppnås. Det er nødvendig med kompetanseheving om likestilling og hvordan ledere, mellomledere og øvrige ansatte skal ha et likestillings- og mangfoldsperspektiv i sitt daglige arbeid i møte med saker og brukere.

Minst en gang hvert år bør informasjons- og kommunikasjonsmateriell gjennomgås for å kartlegge om informasjonen er tilpasset ulike brukergrupper, og om bildebruken representerer mangfoldet blant innbyggerne i fylket.

Med jevne mellomrom bør fylkeskommunen gjennomgå oversikten om hvilke ansatte som får tilbud om opplæring og kurs, og om det eventuelt er noen kjønnsforskjeller. Er det kvinner eller menn som oftest får kompetanseheving?

2 - Økonomiplan 2013-16

Vi har gjennomgått *Økonomiplanens* tekst i et likestillings- og mangfoldsperspektiv, men ikke gått inn og analysert tallmaterialet i planen. Generelt kan vi fastslå at *Økonomiplanen* ikke reflekterer noen av diskrimineringsgrunnlagene. Vi ønsker likevel å understreke viktigheten av "... tiltakene må likevel være utredet godt nok til at en har rimelig sikkerhet om økonomisk effekt og konsekvenser for brukerne slik at det blir et godt nok beslutningsgrunnlag for fylkestinget" som *Økonomiplanen* påpeker på s. 20. Informasjon om ressurser brukt på kvinner og menn og andre grupper kan gi interessant informasjon om hvem det kanaliseres mest ressurser til. For eksempel er det viktig og nødvendig å vurdere om konsekvenser av reformer, endringer og nedskjæringer i økonomien vil slå ulikt ut for ulike grupper, og spesielt mellom kvinner og menn. I forhold til økonomiske prioriteringer må de samme vurderingene foretas. Blir enkelte grupper uforholdsmessig forfordelt, eller er det rettferdige og saklige grunner til en skjev fordeling av ressurser? En må være bevisst at økonomiske disponeringer kan bidra til ulikestilling og diskriminering.

Nedenfor gjennomgår vi de enkelte rammeområdene og gir innspill på hvordan det er mulig å synliggjøre og integrere et likestillings- og mangfoldsperspektiv.

Tannhelsetjenesten

Fylkesplanens overordnede mål for tannhelse er:

"Østfoldbefolkningens fysiske og psykiske helse skal bedres.

Befolkningen i fylket skal ha et tannsett som fungerer godt og er sosialt tilfredsstillende hele livet".

Østfoldbefolkningen består av mange ulike grupper basert på blant annet kjønn, etnisitet, funksjonsevne og seksuell orientering. I et økonomisk perspektiv vil det for tannhelsetjenestene være interessant å vite hvilke grupper som krever tilrettelegging, forebyggende arbeid og oppfølging i forhold til de økonomiske disponeringene. I en evaluering av måloppnåelse vil det også være interessant å kjenne til hvilke grupper av befolkningen som har oppnådd / ikke oppnådd bedret fysisk og psykisk helse. Slik kan ressursene kanaliseres dit det er størst behov.

Samferdsel

Overordnet mål for samferdsel er:

"Målet for samferdsel er å bidra til et transportsystem som fremmer helse, miljø og verdiskaping og en bærekraftig utvikling, med attraktive byer og bygder i Østfold. Bidra til en regional arealstrategi som samordner arealbruken med transporteffektivitet. Bidra til et effektivt, trafiksikkert, miljøvennlig og tilgjengelig transportsystem som møter befolkningens og næringslivets behov for lokale, regionale, nasjonale og internasjonale transport. Bidra til å øke andelen kollektiv brukere og andelen av gående og syklende".

Det er en utfordring med en så omfattende målsetting når det kan være økonomiske motsetninger mellom ulike grupper og prioriteringer dem i mellom. Utviklingen av attraktive byer og bygder kan innebære motsetninger. Det å bidra til å møte både befolkningens og næringslivets behov kan på samme måte innebære interessekonflikter. Ulike grupper av befolkningen vil også ha ulike interesser og behov.

Ett eksempel kan være i en diskusjon om prioritering mellom gang- og sykkelveier og motorvei. I en utredning kan det argumenteres med at en prioritering av det ene eller det andre er en kjønnsnøytral vurdering hvor alle grupper stiller likt og kan benytte både motorvei og gang- og sykkelsti. Barn- og unge benytter gang- og sykkelstier i større grad enn voksne, menn kjører oftere bil enn kvinner. En prioritering av enten det ene eller det andre vil derfor innebære at ulike grupper blir tilgodesett i større grad enn andre.

Kunnskap om ulike gruppers transportbehov og reisemønster er grunnleggende for å kunne gjøre gode økonomiske vurderinger og prioriteringer.

Opplæringstjenester

Hovedmål for kompetanseutvikling er:

”Det generelle kompetansenivået i Østfold skal høynes til minst gjennomsnittet for landet. Kompetansen innenfor nyskaping og innovasjon skal økes og opplæringsinstitusjonene skal ha et tilbud som optimaliserer den enkeltes mulighet for læring og samtidig ivaretar næringslivets og offentlig virksomhets behov for kompetent arbeidskraft”.

Det påpekes også at: ”... vi skal ha et opplæringstilbud som optimaliserer den enkeltes personlige utbytte og ivaretar arbeidsmarkedets behov for arbeidskraft. Alle satsingsområder og ressursbruk bør måles opp mot deres bidrag til disse mål.”

For å kunne iverksette gode tiltak og derigjennom god og målrettet ressursbruk må en ha kunnskap om brukerne. Det gjelder for å kunne nå målet om at ”den enkeltes personlige utbytte” skal bli så godt som mulig. Hvem er de voksne, studenter, elever, lærlinger og lærekandidater som får opplæringstilbud? I forhold til de ulike tilbudene som gis, hvilket kjønn, etnisitet, funksjonsevne, seksuell orientering samt andre aktuelle variabler som bosted, karakterer og sosial bakgrunn har de? Hvilke opplæringstilbud har størst frafall og hva kjennetegner de som ikke lykkes i opplæringsløpet sitt? Frafall får en økonomisk konsekvens for fylkeskommunen både relatert til opplæringstilbud, men også tilgang på kvalifisert arbeidskraft og samfunnsutvikling på lang sikt.

Innenfor *Opplæringstjenester* synes det å være utfordringer med å finansiere alle behovene, noe som vil kunne medføre behov for effektiviseringstiltak og nedprioritering innen enkelte områder. Ved nedskjæringer er det viktig å vurdere om spesielt utsatte grupper blir rammet. Er det for eksempel de samme gruppene som faller utenfor arbeidslivet som dropper ut av videregående skole? Hvem får oppfølging av oppfølgingstjenesten?

Under rammeområdet *Opplæringstjenester* savner vi informasjon om kjønnsfordeling innenfor de ulike fagområdene, men også om etnisitet og nedsatt funksjonsevne der det er mulig å synliggjøre dette. For eksempel burde alle fagområdene vise kjønnsfordelt statistikk for sine elever, der det synliggjøres hvor mange jenter og hvor mange gutter får et tilbud. I utarbeidelse av strategiske planer er det interessant å vise kjønnsfordeling blant de som fullfører og de som ikke gjør det. Andelen jenter og gutter på de ulike studieretningene og utdanningsprogram bør synliggjøres og sees i sammenheng med frafall. Hvor stor er andelen jenter og gutter i Ny Giv og hvordan kjønnsfordeling er sett i forhold til andre variabler som bosted, alder, sosial bakgrunn, etnisitet, funksjonsevne. Ved å ha kjønnsdelt statistikk vil en også lettere kunne se hvor jenter og gutter skiller seg vesentlig fra hverandre, og hvilke prioriteringer som bør tas. Vi kan ta opplæringstilbudet innenfor kriminalomsorgen som et eksempel. Av 430 innsatte i Østfold er det ca 230 som omfattes av et opplæringstiltak. Hvor stor andel av de innsatte kvinnene og mennene får opplæring? Hvilke opplæringstilbud gis og er tilbudet tilpasset brukernes behov? Et prioritert oppfølgingsområde til innsatte er engelsk for minoritetsspråklige. Dette er det eneste stedet i *Økonomiplanen* der minoritetsspråklige er omtalt.

Under kritiske suksessfaktorer anbefaler vi at kjønn synliggjøres på følgende måte:

- Side 36: "Både jenter og gutter i 10 klasse må være motivert og ha et faglig grunnlag for å kunne lykkes i videregående opplæring".
- Side 37: "Jenter og gutter må få en enhetlig, målrettet og oppdatert karriereveiledning allerede fra 8. trinn". Dette innebærer også at karriereveiledere skal ha et bevisst kjønnsperspektiv i sin veiledning.

I *Tilstandsrapport for videregående opplæring i Østfold 2011* er det bare under PP-tjenesten og spesialpedagogikk hvor det finnes kjønnsdelt statistikk. At kjønnsperspektivet ikke fremkommer før øvrig i dokumentet, svekker beslutningsgrunnlaget.

Jenter og gutter velger fortsatt kjønnsstereotype utdanningsløp. Får vi ikke gjort noe med studievalgene til jenter og gutter vil heller ikke det kjønnssegregerte arbeidsmarkedet heller endret. Her har karriereveilederne en viktig oppgave. Lærere, karriereveiledere og elevene trenger økt kunnskap om likestilling og mulighetene for alternative yrkesvalg. Mange jenter og gutter velger kjønnstradisjonelt fordi de blant annet mangler god kunnskap om øvrige valgalternativ. Denne kunnskapen og bevisstheten om yrkesvalg må selvsagt også komme før videregående, og må formidles fra barnehage og gjennom grunnskole og ungdomsskolen.

Regional utvikling og samfunnsplanlegging

Overordnede mål for regional utvikling er:

”Målet for regional utvikling er god livskvalitet for alle som bor i Østfold og at fylket er attraktivt for mennesker og kapital. Det skal tilbys et velfungerende arbeidsmarked med et næringsliv preget av innovasjon, kompetanse og samhandling. Det skal tilbys en infrastruktur som sikrer en effektiv, trafiksikker og miljøvennlig trafikkavvikling. Østfold skal være et fylke som ivaretar klima, natur, kultur, kulturminner og kulturlandskap, og som tar miljøhensyn i offentlig og privat sektor. Utviklingen i Østfold skal være bærekraftlig.”

Under regional utvikling og samfunnsplanlegging ligger mange ulike fagområder hvor et likestillingsperspektiv vil gi utfyllende og mer detaljert informasjon om både tilstand og utfordringer. Likestilling blir bare omtalt i forbindelse med kompetanseheving og rekruttering i landbruk og fiskerifagene.

I alt planarbeid og i de strategiske planene må det innarbeides et likestillingsperspektiv. Analyser som utføres skal ha et likestillingsperspektiv, og der individbasert statistikk benyttes bør denne være kjønnsoppdelt. I noen tilfeller bør statistikken deles inn også for andre variabler. Tiltak som fremmes skal ikke være vurdert ut fra et likestillingsperspektiv, slik at ikke noen grupper utilsiktet blir forfordelt.

Kritiske suksessfaktorer vi ser er:

- At organisasjonen har kunnskap om likestilling og mangfold.
- At alt planarbeid og strategiske planer har integrert et likestillingsperspektiv.

3 - Årsberetning 2011

Likestilling og mangfold blir i årsberetningen spesielt omtalt under rammeområdet *Administrasjon, fellesfunksjoner og reserve* i forhold til *Personal- og organisasjonsutvikling*. Likevel er det tydelig at likestilling og mangfold ikke gjennomgående er integrert i årsberetningen.

Vår tilbakemelding på *Årsberetningen* er punktvis innspill. Først gir vi generelle anbefalinger om hvordan Østfold Fylkeskommune kan integrere et likestillings- og mangfoldsperspektiv på overordnet nivå. Deretter gjennomgår vi de ulike rammeområdene og gir konkrete anbefalinger på hvordan et likestillingsperspektiv kan integreres. Til slutt har vi en litt mer utfyllende tilbakemelding i forhold til aktivitets- og redegjørelsesplikten.

Generelle tilbakemeldinger

- Synliggjør på et overordnet nivå at likestilling er viktig for fylkeskommunen.
- Påse at komiteer, utvalg, råd og nemnder har god kjønnsfordeling og at ulike interessegrupper blir ivaretatt.
- Ledere i alle virksomheter og avdelinger skal vurdere hvilke likestillingsutfordringer de har på personalsiden (kjønnsdeling av ansatte, rekruttering, lønn, arbeidsvilkår, forfremmelse, utvikling, trakassering/diskriminering, mangfold, deltid mm) og nødvendige tiltak for endring. Ledere skal også ha med seg et likestillingsperspektiv ved virksomhetsplanlegging, saksbehandling, tjenesteyting og planarbeid.
- Synliggjør og tydeliggjør behov til ulike grupper.
- Likestilling handler ikke bare om de ansatte, men også om innbyggerne – hvem de er og hvilke tjenester de får ut i fra sine behov.
- Vurder hvorvidt statistikk som vises bør være kjønnsdelt. Dette gjelder statistikk både for ansatte og brukere. Eventuelle likestillingsutfordringer skal også beskrives.
- Generelt reflekteres ikke kjønn eller noen av de øvrige diskrimineringsgrunnlagene i regnskapstallene. Informasjon om ressurser brukt på kvinner og menn og ulike andre grupper kan gi interessant informasjon om hvilke grupper det kanaliseres mest ressurser til. Dette gir grunnlag for mer informerte valg med hensyn til ressursbruk.

Konkrete anbefalinger på rammeområdene

Tannhelsetjenesten

- Rekruttering: Vis kjønnsfordelingen på de som søker og får stilling. Blir det ansatt søkere med ikke etnisk norsk bakgrunn? Vet dere hvorfor de ansatte ikke ønsker å påta seg lederansvar (alder, ledererfaring, livssituasjon, kjønn, norskkunnskaper, lønn, faglige utfordringer, opplæring og tilrettelegging m.m.)?

- Barn og unge: Vi går automatisk ut i fra at andelen pasienter består av en jevn kjønnsfordeling, er den det? Hva kjennetegner de som har takket nei til tannhelsetjenestens tilbud? Hvem er det som unnlater å møte? Hvem har flest hull i tennene? Se dette i forhold til kjønn, alder, etnisitet, bosted, sosial status m.m.
- Synliggjør kjønnsfordeling blant de ulike grupper (A, B, C og D). Er det kjønnsforskjeller blant pasienter som behandles i narkose, som det blir sendt bekymringshenvendelser om eller andelen fengselsinnsatte?
- På side 13 beskrives utfordringen ”å identifisere de som er mest utsatt for å få karies”. Her burde det være mulig å gjøre en likestillingsanalyse og kartlegging av pasientene. På side 17 vises det til at erfaring og god klinisk skjønn gir det beste grunnlaget for å identifisere de individene som har størst behov for tannhelsetjenester. Vi mener at statistikk også er et faktagrunnlag det er nyttig å ha med seg.

Samferdsel inkl. vegsjefen

- Trafikksikkerhet: Unge menn er den gruppen som er mest utsatt i trafikken. Det er derfor nyttig å synliggjøre kjønnsfordeling av trafikkulykker, samt drepte og skadde. Statistikk om alder, etnisitet, bosted, inntekt, utdanning bør også vises.
- Kollektivtrafikk: Viktig med kunnskap om hvem som benytter hvilken type transport hvor og i hvilken sammenheng for å få god planlegging.
- Velferdstilbudet: Hvem benytter bestillingstransporter?

Opplæringstjenester

- All statistikk bør være kjønnsdelt. Kjønnsdelt statistikk viser nyanser og vil kunne vise til ulike utfordringer og behov for ulik oppfølging av jenter og gutter. Blant annet bør antall lærekontrakter, opplæringskontrakter, elever ved Østfold fagskole, Skjeberg folkehøyskole, Voksenopplæring, Karrieresenter m.m deles inn etter kjønn og snitt eksamenskarakter bør kjønnsdeles (side 29).
- Det er positivt at PPT/OP har kjønnsdelt statistikk på det individrettede arbeidet fordelt etter geografi (side 33). Det er fortsatt flere gutter enn jenter som har oppfølging, men andelen jenter ser ut til å øke. Det mangler en analyse av tallene. Vet vi noe om årsakene til kjønnsforskjellene, hvorfor øker andelen jenter spesielt i Nedre G men ikke så mye i Moss? Kreves det ulike tiltak for jenter og gutter?
- Synliggjør at det handler om gutter og jenter der det passer seg i teksten. For eksempel på side 29 kan teksten være: ”Arbeide for at flest mulig gutter og jenter skal fullføre og bestå sin videregående opplæring var også i 2011 det viktigste satsingsområdet”.
- Under måloppnåelse side 36: Er det kjønnsforskjell på måloppnåelse? Er det størst andel gutter eller jenter som er i videregående opplæring? Hvem kommer ikke inn på førstevalget – jenter eller gutter?

- Frafall har høyt fokus for arbeidet under *Opplæringstjenester*. Vi vet at det er stor forskjell på andelen gutter og jenter som ikke fullfører videregående opplæring. For å gi få bedre forståelse av hvem som ikke fullfører og hvilke tiltak som kan iverksettes, bør det derfor kartlegges hvilket kjønn og eventuelt andre diskrimineringsgrunnlag elevene har. Tabellen om "Andel elever som fullfører og består" på side 38 bør være kjønnsdelt. Det samme gjelder for tabellen for bortvalg.

Regional utvikling

- Flere av fagområdene under *Regional utvikling* kunne hatt et likestillingsperspektiv. Det bør innføres rutiner slik at alle fagområder faktisk foretar en likestillingsvurdering.
- Det er viktig at kjønnsdelt statistikk vises i analyser, utredninger og planer. Er det kjønnselt statistikk for eksempel i: *Statistikkhefte for kommunes arbeid med kommunale planstrategier* eller *Handlingsplan for folkehelse*?
- Folkehelse er et område hvor det er naturlig å bryte ned tallmaterialet på kjønn, alder, etnisitet, bosted, sosial bakgrunn m.m. Kunnskap om hvem som røyker og hvem som spiser frukt og bær vil eksempelvis kunne være avgjørende for den informasjon og oppfølging som skal gis.
- Under næringsutvikling nevnes likestilling og et kvinneperspektiv i forbindelse med landbruk og entreprenørskap. En god næringsutvikling tilrettelegger for både kvinner og menn. Hvem er de næringsdrivende, hvem er tilbudene som utvikles i størst grad rettet mot? Også under næringsutvikling og kulturtiltak vil mange mene at tiltakene er kjønnsnøytrale. Er de det?
- Under kultur nevnes innvandrere spesielt for å sikre deres deltagelse. Det vil også være interessant å se hvem som benytter seg av ulike tiltak innen kultur og idrett, kunnskap som bør være et bakteppe for å få en god innretning på satsinger for å få flere med.

Politisk styring og kontrollorgan

- Påse at komiteer, utvalg, råd og nemnder har god kjønnsfordeling og at ulike interessegrupper blir ivaretatt

Administrasjon, fellesfunksjoner og reserve

Hovedtilbakemeldingene under Administrasjon vil være hvordan fylkeskommunen følger opp aktivitets- og rapporteringsplikten sin i samsvar med Likestillingsloven § 1 a, Diskriminerings- og tilgjengelighetsloven § 3, Diskrimineringsloven § 3 og Kommuneloven § 48.

Redegjøringsplikten er todelt og skal gi en oversikt over både *tilstanden* på likestilling mellom kjønnene og iverksatte *tiltak* rettet mot kjønn, etnisitet og nedsatt funksjonsevne. Omfanget på redegjørelsen skal tilpasses virksomhetens størrelse. Formålet er å avdekke utilsiktede og uønskede forskjeller mellom kvinner og menn, avdekke eventuelle barrierer og deretter planlegge og iverksette tiltak for å fjerne barrierene.

Aktivitetsplikten er et pålegg om å jobbe aktivt, målrettet og planmessig for å fremme likestilling og hindre diskriminering på grunn av kjønn, etnisitet og nedsatt funksjonsevne.

Skjematisk kan pliktene synliggjøres på følgende måte:

Redegjøringsplikten	Aktivitetsplikten
<p>Tilstand på likestilling mellom kvinner og menn innenfor følgende områder:</p> <ul style="list-style-type: none"> A. Kjønnsbalanse B. Likelønn C. Arbeidstid D. Personalpolitiske satsinger 	<p>Bedriftene skal arbeide aktivt, målrettet og planmessig for å fremme likestilling og hindre diskriminering på grunn av kjønn, etnisitet og nedsatt funksjonsevne.</p> <p>AKTIVT betyr å iverksette konkrete tiltak</p> <p>MÅLRETTET betyr å definere målet for arbeidet og hvem som er ansvarlig</p> <p>PLANMESSIG betyr å utarbeide og følge en bevisst strategi</p>
<p>Tiltak rettet mot kjønn, etnisitet og nedsatt funksjonsevne innenfor områdene:</p> <ul style="list-style-type: none"> E. Rekruttering F. Lønns- og arbeidsvilkår G. Forfremmelse og utviklingsmuligheter H. Beskyttelse mot trakassering og diskriminering 	

Redegjørelsen skal gi en oversikt over den faktiske tilstanden når det gjelder likestilling mellom kvinner og menn. Statistikken vil kunne avdekke kjønnsmessige forskjeller og gi grunnlag for videre arbeid i henhold til aktivitetsplikten.

Kjønnsbalanse

En oversikt over andelen kvinner og menn ansatt i virksomheten vil raskt gi et bilde av hvor kvinne- eller mannsdominert den er. En virksomhet kan ha en god kjønnsfordeling totalt sett, mens fordelingen innenfor ulike deler av virksomheten kan variere, både avdelingsvis og i forhold til ledelsesnivå (horisontal og vertikal kjønnsfordeling). For å få et fullstendig bilde er det derfor viktig å vise kjønnsfordelingen også avdelingsvis, etter stillingstype, de ulike ledernivåene eller en annen inndeling som gir mening for virksomheten. Hensikten med å vise kjønnsfordelingen på ulike nivå er å få en diskusjon om bedriften er bekvem og fornøyd med kjønnsfordelingen, eller om tiltak bør iverksettes.

Fylkeskommunen viser kjønnsdelt statistikk på pedagogisk personale og andre ansatte. Statistikken er ikke detaljert nok, og det mangler en kjønnsdelt oversikt over ansatte fordelt på virksomhetsnivå. Pedagogisk personale utgjør en stor andel av de ansatte i fylkeskommunen. Kjønnsdelt oversikt over stillingstyper på pedagogene er nyttig.

I tillegg mangler det også en god oversikt over kjønnsfordeling blant ulike ledernivå selv om noen tall nevnes i teksten. En sammenligning over flere år bør tas med i statistikkene for å vise utvikling over tid.

Lønn

I aktivitets- og redegjørelsesplikten skal det vises statistikk på kvinners og menns lønnsforhold. Statistikken skal være et redskap som kan avdekke systematiske, men ofte utilsiktede, lønnsforskjeller mellom kvinner og menn.

Hensikten med lønnsstatistikken er å vurdere lønn for samme stillingstype, ansvar, utdanningsnivå etc. Fylkeskommunen viser gjennomsnittslønn for pedagogisk personale og andre ansatte. Denne statistikken blir for lite detaljert, hvor blant annet adjunker og lærere i kategorien pedagogisk personale er slått sammen, og ledere og ufaglærte blant annet er slått sammen under andre ansatte. Lederstillingene bør dessuten presenteres for seg. Det gis liten mening i å vise gjennomsnittslønn for så sammensatte grupper. I *Personalrapport 2011* vises lønnsstatistikken etter stillingskode, noe som er et godt utgangspunkt for å diskutere lik lønn for arbeid av lik verdi. Er det rettferdig at menn som er servicearbeidere tjener 21,5 % mindre enn kvinnene, og er det rettferdig at kvinner som er teknikere tjener 16,4 % mindre enn mennene?

I *Årsberetningen* forklares årsakene til lønnsforskjellene med at kvinner og menn har ulike stillinger. Sammenlignes lønn i forhold til ulike stillingstyper vil en få et mer nyansert bilde av lønn i fylkeskommunen, hvor lønnsforskjellene varierer avhengig av stillingskode.

Gjennomsnittslønnen kan vises enten som årslønn eller månedslønn, og det er viktig å gjøre om lønn til heltidsekvivalenter.

Arbeidstid

I en del bransjer er deltid mer vanlig enn i andre. Gjennomsnittet for hele arbeidslivet viser at andelen kvinner som jobber deltid er 42 prosent, mens den er 13 prosent for menn. En del som jobber deltid har også uønsket deltid. En redegjørelse i forhold til arbeidstid skal synliggjøre omfanget av deltid og uønsket deltid.

I årsberetningen vises andelen deltidsstillinger i fylkeskommunen besatt av kvinner. Også her er inndelingen pedagoger og andre ansatte. Det er flest kvinner som jobber deltid i fylkeskommune, og andelen deltidsstillinger er høyest hos gruppen andre ansatte. I tabellen fremkommer det ikke hvor stor andel av kvinnene og hvor stor andel av mennene som jobber deltid, noe som er en interessant størrelse for å sammenligne kvinner og menns

deltidsarbeid. I tabellen ser vi at kvinner utgjør 61 % av de som jobber deltid av pedagogene og 80 % av de andre ansatte. En like viktig størrelse å vise er at 30 % av kvinnene som er pedagoger jobber deltid, mens andelen for menn er 19 %. Av de andre ansatte er 50 % av kvinnene i deltidsstilling og 27 % av mennene. At 50 % av alle kvinnene i kategorien andre ansatte jobber deltid er en høy andel. Hva slags stillinger har de, hvor jobber de? Hvilke tiltak er satt inn for å redusere deltid? Hvor mange jobber uønsket deltid? Antall deltidsstillinger er redusert fra 2010 til 2011 – men hvordan har utviklingen for andelen av kvinner og menn i deltidsstillinger vært over tid?

Det er også interessant å se kjønnsfordelingen på overtid. I 2011 var det registrert 9 672 timer overtid for ikke-pedagogisk personale. Hvem er det som jobber overtid og i hvilke virksomheter jobbes det mest overtid?

Vi vil også nevne overtallighet. Er det spesielle virksomheter, kjønn, aldersgrupper eller andre kjennetegn ved de overtallige?

Personalpolitiske satsinger

De ulike virksomhetene i fylkeskommunen vil ha ulike personalpolitiske satsinger det er aktuelt for dem å vise til. Personalpolitiske tiltak det er interessant å vite kjønnsfordelingen innenfor kan være spesielle opplærings- og kompetansehevende tiltak, lederutvikling, rekruttering, seniortiltak eller lignende. Hensikten er å synliggjøre om tiltakene fører til ulike resultater for menn og kvinner.

Bortimot halvparten av de ansatte i fylkeskommunen er over 50 år. Får eventuelle seniorpolitiske tiltak ulikt utslag for kvinner og menn?

Sykefravær

Statistikk generelt viser at menn har et høyere nærvær enn kvinner. Tabellen som viser sykefravær kunne med fordel vært kjønnsdelt. Ligestillings- og diskrimineringsombudet ønsker at virksomhetene også viser statistikk på foreldrefravær.

Redegjørelsesplikten på tiltak

Det skal også redegjøres for iverksatte og planlagte tiltak rettet mot kjønn, etnisitet og nedsatt funksjonsevne. En god redegjørelse for tilstanden på likestilling mellom kvinner og menn er et godt grunnlag for å vurdere hvor kjønnsulikhetene er størst, og hvor det er aktuelt å iverksette konkrete tiltak. På grunn av personvern er det ikke krav om en tilstandsrapportering på etnisitet og nedsatt funksjonsevne, men det skal jobbes aktivt for å fremme mangfold og fjerne barrierer.

Statistikken som presenteres i *Årsberetningen* analyseres i begrenset grad, og det vises til få tiltak. Vi finner ingen analyse eller forslag til tiltak i forhold til etnisitet og nedsatt funksjonsevne. Det vises derimot til fylkeskommunens personalrapport som skal legges frem for administrasjonsutvalget, og at personalrapporten vil gå nærmere inn på

fylkeskommunens aktivitets- og redegjørelsesplikt. *Personalrapporten* viser også i begrenset grad til konkrete tiltak for å fremme mangfold og fjerne barrierer på likestilling på grunnlag av kjønn, funksjonsevne eller etnisitet.

Uansett er det nødvendig med et systematisk arbeid for å avdekke barrierer og iverksette tiltak. Som et hjelpemiddel kan denne enkle sjekklisten benyttes:

<p>Aktiviteter rettet mot:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kjønn • Etnisitet • Nedsatt funksjonsevne <p>Aktivitetsplikten gjelder innenfor følgende områder:</p> <ul style="list-style-type: none"> A. Rekruttering B. Lønns- og arbeidsvilkår C. Forfremmelse og utviklingsmuligheter D. Beskyttelse mot trakassering og diskriminering 	Spørsmål
	Har vi et mål på dette området?
	Har vi god nok kunnskap og statistikk om forholdene i virksomheten?
	Hva vet vi om problemer og utfordringer for de ulike gruppene innenfor de ulike områdene?
	Har ulike grupper ulike behov? Hvordan kan vi eventuell kartlegge dette?
Har vi tilfredsstillende kunnskaper om hvordan fremme mangfold og likestilling?	

4 - Regional planstrategi for Østfold 2012 - 2015

Likestilling og mangfold er viktige dimensjoner i ethvert planarbeid. En planstrategi bør derfor vise til mainstreaming av likestilling, og at alt planarbeid skal ha et integrert likestillingsperspektiv. *Regional planstrategi* viser ikke til overordnede føringer på likestilling. Likestilling blir trukket inn på noen områder i strategien, og enkelte steder vises det også til kjønnsdelt statistikk.

Utfordringer og muligheter for Østfoldsamfunnet

Utvikling i Østfolds demografi

Østfold har gode fremskrivninger på befolkningsvekst, og det er synliggjort både bakgrunnsstatus og aldersfordeling blant innvandrerbefolkningen.

Befolknings sammensetningen har stor betydning for planlegging og tilrettelegging av tjenester. Likestillings senteret anbefaler Østfold fylkeskommune å se på befolkningsprognosene i sin helhet i forhold til kjønn og alder. Det kan også være hensiktsmessig å se på hvem innflytterne til fylket er; hvilket kjønn har de, alder, og utdanningsnivå for å kunne tilrettelegge for et mer mangfoldig eller eventuelt en yngre innflytterbefolkning.

Samferdsel og infrastruktur

Som for alle andre politikkområder, er det viktig å reflektere over hvem som bruker ulike transportmidler, og hvem det offentlige tilrettelegger spesielt for ved å bygge ut veier istedenfor å bruke midler på kollektive løsninger som jernbane og bedre busstilbud. Vi er klar over at alle i utgangspunktet har lik rett til å kjøre på veier, men det er ofte ulik praksis i hvem som faktisk kjører. Kvinner og menn, nordmenn og innvandrere har ulike reisevaner. Alle samferdselsutredninger bør derfor inneholde betraktninger om:

1. *Reisevaner.* Lengde og antall reiser ulike grupper foretar og behov de har.
2. *Bruk av fremkomstmiddel.* Hvem kjører egen bil, sammen eller alene, og hvem kjører offentlig transport. Bruk av ulik fremkomstmiddel avhengig av type reise.
3. *Tilgang på bil.* Hvem har tilgang på bil (alder, kjønn, etnisitet, utdannings- og lønnsnivå).
4. *Holdninger til reiser og fremkomstmiddel.* Miljøbevissthet, trafiksikkerhet, sosial status vil påvirke den enkeltes holdninger om valg av fremkomstmiddel.

Likestillings senteret anbefaler derfor at Østfold fylkeskommune synliggjør kjønnsperspektivet i alle fremtidige samferdselsprosjekt. Samtidig ser vi at det tidsmessig kan være vanskelig å få til dette i den regionale transportplanen som nå er under slutføring.

Verdiskaping og næringsutvikling

En av utfordringene skissert under *Verdiskaping og næringsutvikling* er å "Være attraktiv for den mest kompetente delen av arbeidsmarkedet og dermed tiltrekke seg flere bedriftsetableringer". Befolkningen er grunnlaget for næringsutvikling. For å legge til rette for og motivere befolkningen til gründervirksomhet og næringsutvikling må ressurser i hele befolkningen benyttes. Har Østfold fylkeskommune vurdert om det er et kjønnsperspektiv på de strategier og tiltak som iverksettes for å få økt bedriftsetableringer? Å vise kjønnsfordelingen i ulike bransjer for fremtidige fremskrivninger vil være et godt utgangspunkt i en vurdering av å målrette tiltak for næringslivet.

Klima, natur, kulturmiljø og landskap

Om vi er kvinner eller menn, gamle eller unge eller hvilken sosial bakgrunn vi har (etnisitet, utdanning), har betydning for hvordan vi forholder oss til miljøspørsmål og blant annet sortering av avfall. I utarbeiding av tiltak for å øke andelen avfall som resirkuleres, bør det vurderes innretning på ulike tiltak for å få alle grupper til å resirkulere mer.

Kultur

Et rikt og mangfoldig kulturtilbud er viktig for utvikling av et godt lokalsamfunn. Kultur antas i mange sammenheng å være kjønnsnøytralt. Alle kan delta og kulturmidlene som tildeles er kjønnsnøytrale. Likevel viser det seg at det er stor variasjon i hvem som benytter de ulike kulturtilbudene. Vi vil anbefale at fylkeskommunen foretar en kartlegging av hvem som etterspør kulturtilbud, og hvem som for eksempel bruker bibliotekene i Østfold. Er det ulik fordeling på kjønn, etnisitet og alder? Har forskjellene eventuelt en betydning for det fremtidige kulturtilbudet i fylket?

Grunnopplæring og kompetanse

Det er positivt at andelen innvandrerungdom i videregående opplæring er så stor i Østfold, som den dere synliggjør i planen. Samtidig ville det styrket planen om tallene som presenteres hadde vært kjønnsdelte. Hvor mange gutter og hvor mange jenter gjennomfører videregående på normert tid? Er det ulike grunner som ligger bak for hvorfor jenter og gutter stryker i ett eller flere fag? Vil det være riktig å vurdere ulike tiltak på grunn av kjønn, sosial bakgrunn, etnisitet, nedsatt funksjonsevne eller annet? Dette bør vurderes for videre planarbeid, særlig med tanke på utarbeidelsen av ny kompetanseplan.

Oppvekst, levekår og folkehelse

Det er positivt at kjønnsforskjellen for uføretrygdede og levealder synliggjøres i planstrategien, slik det også bør gjøres for de fleste andre temaene i planen. Hvordan er kjønnsfordelingen blant andelen fattige i Østfold? Er jenter og gutter likt representert over hvem som får hull i tennene? Hvordan er kjønnsforskjellene for sykefravær i Østfold, og på

hvilken måte kan det jobbes ulikt for å redusere fattigdom og sykefravær blant kvinner og menn.

Anbefaling for videre planarbeid

All planlegging skal integrere et likestillingsperspektiv. Ved å ivareta likestilling allerede i planprosessene vil kvaliteten på offentlige tjenester øke. I charter for likestilling mellom kvinner og menn i lokalsamfunnet forplikter fylkeskommunen seg:

“...til å ta hensyn til prinsippet til prinsippet om likestilling mellom kvinner og menn som en grunnleggende dimensjon ved all planlegging eller utvikling av strategier for en bærekraftig utvikling.”

Kunnskapsgrunnlaget for planarbeidet er viktig. Hvorvidt er konsekvenser for ulike grupper av befolkningen blitt vurdert; det være seg kvinner, menn, unge, gamle, innvandrere, personer med nedsatt funksjonsevne, personer med høy eller ingen utdanning. Er det ulike interesser gruppene imellom, og hvilken betydning har det for planleggingen? Vil planene kunne innebære ulike konsekvenser for ulike grupper? Hvem som skal utarbeide planene og hvem som skal sitte i styringsgruppe bør også være med i vurderingene, for å få en bredt sammensatt gruppe med tanke på alder, kjønn og bakgrunn.

Politiske prosedyrer, rutiner og planarbeid er ofte kjønnsblinde, noe som medfører ureflekterte antagelser og partiskhet til fordel for etablert ulikestilling mellom kjønnene. Politikere, ledere, planleggere, tjenesteutøvere og andre aktører må ha bevissthet, kunnskap og virkemidler for å kunne ivareta et systematisk likestillingsarbeid i sin oppgaveportefølje. Fylkeskommunen har veiledningsansvar overfor kommunene i deres arbeid med kommunale planstrategier og høringsinstans for kommuneplaner. Kommunene har ansvar for å tilrettelegge for at innbyggere opplever reell likestilling og mottar likeverdige tjenester. Fylkeskommunen må i sin veiledning til kommunene og i hørings svar på kommunale planer være bevisst på å trekke inn likestillingsperspektivet.

Likestillingssenterets erfaringer er at planarbeid og regionale planstrategier i særdeleshet mangler et likestillingsperspektiv. Dette har sannsynligvis en sammenheng med at “Plan og bygningsloven” med veiledere og nasjonale føringer ikke spesifikt nevner likestilling. Ikke desto mindre er den nasjonale integreringsstrategien at alle offentlige virksomheter har et eget ansvar for å påse at likestilling blir ivaretatt i alle deres oppgaver. “Veileder til utredningsinstruksen: Konsekvenser for likestilling” kan i så henseende være et nyttig verktøy for å sikre at likestillingsperspektivet blir ivaretatt i alle utredninger og tiltak.

5 - Ledelsesprinsipper i Østfold fylkeskommune

Gjennomgangen av *Ledelsesprinsipper i Østfold fylkeskommune* viser at likestilling og mangfold ikke er lagt til grunn. Det er kun én henvisning som reflekterer et likestillingsperspektiv i henhold til etnisitet og kjønnsperspektivet er fraværende. Manglende omtale av begreper som knytter an til likestilling og mangfold gir et inntrykk av at likestilling ikke er tema for fylkeskommunens ledelsesprinsipper. Likestilling er et ledelsesansvar og bør derfor innarbeides i ledelsesprinsippene. For å integrere likestillings- og mangfoldsarbeidet på en systematisk måte i virksomhetenes daglige drift, må likestilling ha en solid forankring hos ledelsen. Ledelsen bør ha det direkte ansvar for likestilling og bli målt på oppnåelsen av dette. Lederne må også tilføres nødvendig kompetanse om hvordan praktisk likestillingsarbeid kan gjennomføres. Et likestillings- og mangfoldsperspektiv bør derfor nedfelles i ledelsesprinsippene.

Det er positivt at inkludering og mangfold nevnes som ett av fem punkter som er fylkesrådmannens utgangspunkt for arbeid med ledelsesprinsipper i Østfold fylkeskommune. Dessverre blir ikke punktet forklart eller utdypet nærmere, og er dermed heller ikke konkretisert nok til at det kan brukes aktivt som en støtte i personalarbeidet. I *Rekrutteringsstrategi for Østfold fylkeskommune* spesifiseres ulike tiltak for et mer mangfoldig rekrutteringsarbeid, men også her savnes tiltak for å bedre kjønnsbalansen samt konkret arbeid for ikke-diskriminering.

Vi vil foreslå at likestilling inngår som et eget punkt blant ledelsesprinsippene, alternativt at det tas inn et eget avsnitt hvor likestilling og mangfold blir utdypet som et lederansvar. I tillegg må det gjennomgående vises til likestilling og mangfold i hele dokumentet. Flere steder i dokumentet vil det være naturlig å løfte frem ulike hensyn og behov for ulike grupper medarbeidere. Blant annet bør det sørges for lik deltakelse i fora der beslutninger fattes, lik mulighet til kompetanseheving og lik tilgang til ressurser og makt.

Konkrete anbefalinger:

- Side 6: Å uttrykke tydelige forventninger til medarbeidere. Her kan det nevnes at leder skal ta hensyn til menn, kvinner, personer med nedsatt funksjonsevne, etnisk bakgrunn, seksuell orientering og alder, og tilrettelegge ved behov i forhold til disse diskrimineringsgrunnlagene.
- Side 6: Om nytenkning og forbedring. Her kan det påpekes at mangfold blant medarbeiderne fremmer nytenkning og innovasjon.
- Side 6: Om arbeidsgiverstrategi. Her bør det eksplisitt bli nevnt at fylkeskommunens arbeidsgiverstrategi har (skal ha) et integrert likestillings- og mangfoldsperspektiv. Dette må synliggjøres i alle dokumentene som omfatter arbeidsgiverstrategien.
- Side 7: Om å lytte og involvere medarbeidere. Her kan det tas inn en formulering om at ledere har ansvar for å lytte til og involvere menn, kvinner, personer med nedsatt funksjonsevne og etniske minoriteter i like stor grad.

- Side 7: Om godt arbeidsmiljø. Som leder må de være spesielt oppmerksom på bevisst og ubevisst diskriminering og ekskludering av ulike grupper.
- Side 7: Om utvikling, kompetanse og læring. Ledere har et spesielt ansvar for å se til at alle medarbeidere får lik mulighet til utvikling, kompetanse og læring uavhengig av kjønn, etnisitet, funksjonsevne, seksuell orientering og alder. Dette punktet kan gjerne følges opp med en kartlegging eller evaluering av hvilke grupper som oftest får tilbud om kompetanseutvikling.

Generelle anbefalinger:

- Benytt statistikk fordelt på kjønn og eventuelt andre diskrimineringsgrunnlag for bedre å kunne synliggjøre sentrale utfordringer i de ulike virksomhetene. Individbasert statistikk som er tilpasset ulike arbeidsområder og tema bør ligge til grunn for alt arbeid i fylkeskommunen.
- Konkretiser lederes ansvar og roller i likestillings- og mangfoldsarbeidet. Ledere må ha kunnskap om hvordan innlemme et likestillingsperspektiv i strategier, planer, oppgaver, tjenester, som arbeidsgiver etc.
- Etterspørre resultater som viser til likestilling.
- Ha et likestillingsperspektiv i møter, kurs, konferanser.
- Vær bevisst at ulike avdelinger vil ha ulike likestillingsutfordringer – tilpasse deretter.
- Både ansatte, brukere og befolkningen skal få tilrettelagt tilbud uavhengig om de er kvinner eller menn.
- I større grad integrere begreper som likestilling, kjønn, kvinner og menn etc. i teksten, for å ivareta ulike gruppers interesser og synliggjøre at målgruppen ikke er homogen. Språket i denne type dokumenter blir fort kjønnsblindt og kan føre til en usynliggjøring av en sammensatt målgruppe.

Likestilling bør videre brukes som refleksjon til god ledelse. Vær bevisst på når du som leder skal likebehandle ansatte, eller når det er behov for ulikebehandling. Dersom det ikke fremstår som klart, eller leder er usikker på hva som er riktig ledelse ut fra et kjønnsperspektiv, er det ofte nyttig å tenke ”hva om den ansatte hadde hatt motsatt kjønn?”, og se om det hadde ført til annen beslutning eller resultat.

6 - Rekrutteringsstrategi for Østfold fylkeskommune

Dyktige ansatte er det viktigste Østfold fylkeskommune som arbeidsgiver og kompetansearbeidsplass kan ha. Gode ansatte er også viktig med tanke på omdømmebygging og kvalitetsheving av fylkeskommunens planer og tjenesteyting. Rekrutteringsstrategien sees i forhold til hovedmål for kompetanseutvikling for fylket generelt, der målet er å heve kompetansenivået til landsgjennomsnittet.

Rekrutteringsstrategien viser til at inkluderende arbeidsliv, integrering og mangfold har høy prioritet. Likevel er betraktninger rundt likestilling og mangfold begrenset til delmål 4.

I statusbeskrivelsen mangler opplysninger om kjønn og likestilling. Hvordan er dagens status? Hvor mange kvinner og menn er ansatt på de ulike avdelingene og innenfor de ulike rammeområdene til fylkeskommunen? Hvilken alder har de, og hvor mange har annen etnisk bakgrunn enn norsk og vestlig?

Tilsvarende er det også viktig å synliggjøre hvem som søker stillinger i fylkeskommunen. Er det flest kvinner eller menn som søker stillinger? Og der det er få søkere, hvilket kjønn og etnisitet har søkerne? Hvis det er kjønnsforskjeller bør ulike tiltak iverksettes.

Rekrutteringsstrategien påpeker at inkluderende arbeidsliv, integrering og mangfold er høyt prioritert. Det er bra, men likestilling bør også ha høy prioritet i organisasjonen. I tillegg er det vesentlig å få frem hva som gjøres i praksis i forhold til inkluderende arbeidsliv, integrering og mangfold, ikke bare at det er høyt prioritert. Er det bare høy bevissthet om temaene, eller er inkludering også i praksis ivaretatt i rekrutteringsarbeidet?

I og med at rekrutteringsarbeidet er delegert ut på de enkelte virksomheter, er det viktig at virksomhetene får god bistand fra sentraladministrasjonen om praktisk inkluderende rekrutteringsarbeid. Det er avgjørende for god praksis at for eksempel felles maler og prosessbeskrivelser ivaretar likestillings- og mangfoldsperspektivet.

Traineeordninger brukes av staten og flere store bedrifter for å rekruttere høyt utdannede personer med innvandrerbakgrunn eller nedsatt funksjonsevne. Er det noe Østfold fylkeskommune bør vurdere for å øke mangfoldet blant de ansatte? Ved å tilby høyt utdannede personer en traineestilling, får fylkeskommunen godt kvalifisert arbeidskraft samtidig som personene får den vanskelige første jobben. Personene kan etter endt traineestilling vise til arbeidserfaring og referanser og står bedre rustet til fast tilknytning til arbeidslivet.

Et av delmålene for rekruttering i Østfold fylkeskommune er å ha fokus på mangfold og inkludering. Med bakgrunn i det som står for øvrig om inkluderende arbeidsliv, integrering og mangfold, anbefaler vi at inkludering, mangfold og likestilling løftes opp til å være et hovedmål, der jevnere kjønnsbalanse, mer mangfold blant ansatte, traineeordning og godt

inkluderende arbeidsliv kan være delmål som følger opp og bidrar til realisering av hovedmålet.

Tiltak som bør vurderes for å bedre mangfold og likestilling:

- Annonser i alternative kanaler (inkludi.no, mangfold.no, jobbressurs.no etc.)
- Økt kompetanse på flerkulturell rekruttering
- Økt kompetanse på utenlandske utdanningsløp
- Innkalle alle kvalifiserte flerkulturelle søkere til jobbintervju
- Utlyse stillingen på nytt hvis søkergrunnlaget ikke er mangfoldig nok
- Ta med behov for norsknivåferdigheter i stillingsvurdering
- Mentorordninger
- Konkret søknadstekst – oppfordre underrepresenterte grupper til å søke, og vise til at det er ønskelig med en mangfoldig arbeidsplass.

Under delmål 1 vil vi foreslå: "I tillegg bør Østfold fylkeskommune ha ordninger som fremmer motivasjon og gir utfordringer for alle ansatte uavhengig av kjønn, etnisitet, funksjonsevne og seksuell orientering". På en slik måte synliggjøres det at de ansatte består av flere grupper som kanskje har behov for ulike typer motivasjon.

Tiltakene som er beskrevet under delmål 4 er gode. Likestillingscenteret vil avslutningsvis spørre om hvilke tiltak som er iverksatt, og hva som er status nå når tidsperspektivet for strategien er i avslutningsfasen.

7 - Østfold fylkeskommunes arbeidsgiverstrategi. Delområde lønn. Lokal lønnspolitikk for Østfold fylkeskommune.

Det er positivt at det er et eget avsnitt som omhandler likelønn. Likelønn må ligge til grunn for all lokal lønnspolitikk for Østfold fylkeskommune, og bør løftes frem som en av hovedutfordringene i lønnspolitikken generelt eller som et av prinsippene for lønnsfastsettelse.

Samtidig er prinsippet om likelønn ikke nok, så lenge man ikke vet status for kvinner og menns lønn, eller hvordan lønnsutviklingen, herunder foregående års lønnsoppgjør, har vært for kvinner og menn.

Som grunnlag for lønnsforhandlinger bør Østfold fylkeskommune fremskaffe følgende statistikk:

- Kjønnsdelt statistikk etter avdeling og stillingstype. Vise kvinners gjennomsnittslønn i forhold til menns.
- Statistikk over lederlønninger.

Når lønnsoppgjøret er ferdig, bør fylkeskommunen evaluere lønnsforhandlingene i et likestillingsperspektiv. Som grunnlag for evalueringen bør følgende statistikk utarbeides:

- Kjønnsdelt statistikk for resultatet. Hvor stor andel av lønnsoppgjøret går til menn og kvinner sett i forhold til andelen menn og kvinner.
- Kjønnsdelt statistikk for opprykk. Hvem som får opprykk (ny stillingskode) etter avdeling.

Dette arbeidet bør gjøres årlig, og dersom det avdekkes ulikestilling, må tiltak for å motvirke dette iverksettes.

8 - Kompetanse for kvalitet. Kompetansestrategi for videregående opplæring i Østfold fylkeskommune 2009-2013

Gjennomgangen av dokumentet *Kompetanse for kvalitet (Kompetansestrategien)* viser et totalt fravær av et likestillings- og mangfoldsperspektiv. I dokumentet fant vi ingen forekomster av begreper som kan knyttes opp mot likestilling og mangfold. Dokumentet reflekterer ingen mekanismer for planlegging, oppfølging eller evaluering som ivaretar et likestillingsperspektiv.

Fravær av et likestillings- og mangfoldsperspektiv

Kompetansestrategien bygger på erfaringer fra kompetanseutvikling og aktuelle politiske og faglige prioriteringer. Det er mulig fraværet av et likestillingsperspektiv henger sammen med de fem grunnlagsdokumentene, og at likestillingsperspektivet også i disse dokumentene er fraværende. I kartleggingen om likestillingsarbeid i skolen som NIFU STEP gjennomførte i 2010, *Likestilling er jo ikke lenger det helt store...*, blir fraværet av likestilling påpekt. Hovedinntrykket fra rapporten er at skolene ikke arbeider etter nedfelte, skriftlige målsettinger om likestilling, og at det i liten grad foregår diskusjoner om likestilling. Selv om rapporten tar for seg barnehage og grunnskole korresponderer funnene godt med inntrykket *Kompetansestrategien* gir.

Vi har ikke undersøkt hvorvidt grunnlagsdokumentene for *Kompetansestrategien* har integrert likestillings- og mangfoldsperspektivet. Det er viktig for at *Kompetansestrategien* kan inneholde de riktige tiltakene med differensierte tiltak der det er ulikehet mellom gutter og jenter, og mellom elever med innvandrerbakgrunn og befolkningen for øvrig. Selv om grunnlagsdokumentene eventuelt mangler likestillingsperspektiv, bør fylkeskommunen likevel integrere likestillings- og mangfoldsperspektivet i fremtidig *Kompetansestrategi*.

Valg av studieretning på videregående skole er meget kjønnsstereotype, og får videre konsekvens for kjønnsdelt yrkesliv. Det er derfor viktig å få frem kjønn og andre variabler som har betydning. I et dokument som omhandler kompetansestrategi for videregående opplæring, bør likestilling derfor være integrert.

Lærernes kompetansegrunnlag om likestilling og mangfold

Kompetansestrategien er rettet mot de ansatte i videregående skole, og at de skal ha nødvendig kompetanse for å innfri kunnskapsloftets hovedmålsetting om bedre læringsutbytte for elever og lærlinger og økt gjennomføring i videregående opplæring. Målsettingen er "kjønnsnøytral" i den forstand at elever og lærlinger implisitt består både av jenter og gutter, og det er både jenter og gutter som gjennomfører. Hva som gir best læringsutbytte og minst frafall vil variere for den enkelte elev basert på kjønn, etnisitet, funksjonsevne, valg av studieretning, erfaringer fra ungdomsskolen, sosial bakgrunn med

mer. Det er derfor avgjørende å vite status for hvordan gutter og jenters læringsutbytte er, og i hvor stor grad innvandrere, norskfødte med innvandrerbakgrunn og elevene for øvrig fullfører videregående opplæring. Vi vil derfor stille spørsmål om hvor godt kompetansegrunnlag lærerne har om likestilling og mangfold. Er lærerne med på å forsterke kjønnsstradisjonelle utdanningsvalg? Hvordan møter lærerne jenter og gutter? Hvorvidt legges det vekt på et gjennomgående likestillingsperspektiv i pedagogikken? Dette er perspektiv som kunne vært drøftet i *Kompetansestrategien*. Hva vi gjør og hva vi tror vi gjør er ofte ikke i samsvar med hverandre.

Likestillingscenteret anbefaler at opplæring om kjønn, likestilling og mangfold tas inn som en del av videreutdanningen og etterutdanningen for å øke bevisstheten om og muligheten for likeverdig opplæring uavhengig av kjønn, etnisitet, funksjonsevne og seksuell orientering. Vår anbefaling følger opp NOU 2012:15 *Politikk for likestilling* der Likestillingsutvalget anbefaler et tiårsprogram for likestilt pedagogikk, fra barnehage, gjennom hele grunnskole og videregående skole, og til lærer- og barnehagelærerutdanningene. En første fase kan være å kartlegge lærernes kompetanse om kjønn, likestilling og mangfold.

Når skoleeier skal utvikle og gjennomføre kompetanseutviklingstiltak er det viktig at de utformes slik at kvinner og menn gis like stor mulighet til etterutdanning og kompetanseheving. Vi anbefaler at det utarbeides statistikk over hvem som får tilbud om etterutdanning, for å avdekke eventuelle kjønnsforskjeller.

Jenter og gutter skal ha samme muligheter og rettigheter uten å bli begrenset av stereotype kjønnsroller. Skolen har et ansvar for å motvirke tradisjonelle kjønnsroller. Gi rom for elevene å prøve ut og utvikle sine evner og interesser uavhengig av kjønnstilørighet. Yrkesveiledning skal bidra til å motvirke eventuelle begrensninger i elevens studie- og yrkesvalg som skyldes kjønn, sosial eller kulturell bakgrunn. Tiltak i *Likestilling 2014 – Regjeringens handlingsplan for likestilling mellom kjønnene* er sentrale i denne sammenheng:

Tiltak 26:

Kompetanseheving blant lærere og rådgivere: I løpet av handlingsplansperioden vil det bli vurdert å sette igang et prosjekt for å sikre at rådgivere og lærere ved ungdomsskoler og videregående utdanning i større grad ivaretar et kjønns- og likestillingsperspektiv i sitt arbeid. Målet er å utjevne kjønnsforskjellene for gutter og jenter ved valg av utdanning og studieretning, og samtidig ivareta behovene til elever med innvandrerbakgrunn.

Tiltak 27:

Kjønnsperspektivet i etterutdanning av rådgivere: Vurdere hvordan kjønnsperspektivet er integrert i etterutdanningen av rådgivere. Dialog med de relevante institusjonene.

Forutsetninger for kompetanseutvikling

Erfaringene fra *Kompetanse for utvikling 2005-2008* gir mange gode føringer for *Kompetansestrategien* i Østfold. Kunnskap om lokale forhold og variasjoner innebærer også lokal tilrettelegging. Vi ser likevel forbedringsmuligheter i forhold til å synliggjøre eventuelle forskjeller mellom ansatte kvinner og menn.

God og gjennomtenkt rekruttering er sentralt i alt likestillings- og mangfoldsarbeid. Som en del av strategisk rekruttering (side 13) bør likestilling inn. Det er nødvendig å tenke mangfold ved rekruttering.

9 - System for styring av videregående skoler

Dokumentet er godt og oversiktlig, men har lite fokus på likestilling og mangfold. For at intensjonene i styringssystemet skal kunne oppnås, må bredere bakgrunnsinformasjon om tilstanden skaffes til veie. Det er nødvendig å jobbe langsiktig over tid for å integrere et helhetlig likestillingsperspektiv i de videregående skolene (og resten av Østfold fylkeskommunes virksomhet). Den generelle tilbakemeldingen på *System for styring av videregående skoler* er at de aller fleste styringsparametrene kan gi et bedre og mer riktig bilde av status hvis de er kjønnsdelt, og for mange av styringsparametre vil det også være hensiktsmessig å oppgi om personene er innvandrere, norskfødte med innvandrerforeldre eller norskfødte. Elever er ikke en ensartet gruppe, og i "samlebetegnelsen" elever kan det være store ulikheter mellom kjønn og andre diskrimineringsgrunnlag på karakterer, fravær og frafall. Derfor må kunnskapsgrunnlaget og styringsparametre deles opp for å avdekke eventuelle forskjeller. Når ulikheter blir synliggjort er det lettere å følge opp alle på en god måte. Ulik oppfølging av ulike grupper vil ofte være både riktig og nødvendig for å få bedre resultatlikhet.

I dokumentet brukes ikke begrepene likestilling, kjønn eller mangfold. Begrep som blir nevnt er: rase, flerkulturell, likeverd, demokrati. Likestillingscenteret anbefaler at punkt 3.3. "Likeverd, rettferdighet og demokrati" under styringsområde "Læringsmiljø, verdier og relasjoner" endres til "Likestilling, likeverd, rettferdighet og demokrati".

Våre tilbakemeldinger for øvrig er anbefalinger som bør vurderes ved oppfølging og rullering av dokumentet.

Anbefalinger for Dokumentasjonskilder

- Kunnskapsgrunnlaget for karakterer og eksamensresultat bør deles på kjønn, og i tillegg deles opp for norskfødte, innvandrere og norskfødte med innvandrerforeldre.
- Elevundersøkelser, undersøkelser til foresatte, medarbeiderundersøkelse og særskilte undersøkelser bør alltid deles opp på kjønn. Det må også vurderes om andre variabler som etnisitet, funksjonsevne, bosted og seksuell orientering også vil gi nyttig bakgrunnsinformasjon.

Anbefalinger for Kjennetegn på resultater og kvalitet

- Synliggjør karakterer, eksamensresultater, fravær og bortvalg for jenter og gutter, innvandrere, norskfødte med innvandrerforeldre og norskfødte.
- I større grad synliggjøre i teksten at elever ikke er en homogen gruppe og består både av gutter og jenter. Bytt ut begrepet elever med jenter og gutter noen steder, elever er et veldig kjønnsblindt uttrykk.
- Tilpasset opplæring – undersøke at gutter og jenter ikke forskjellsbehandles.

Anbefalinger for Eksempler på god praksis

- Får jenter og gutter, innvandrere eller norskfødte med innvandrerforeldre og personer med ulik funksjonsevne like godt tilpasset opplæring?
- Under trivsel og trygghet bør også et punkt om seksuell trakassering tas med: "Elevene opplever ikke seksuell trakassering". Begrunnelsen er *NOU 2012:15 Politikk for likestilling*, der utvalget ser at det eksisterer en kultur for seksuell trakassering i ungdomsmiljø. Dette er til hinder for valgfrihet og for god utvikling og læring. En skole som arbeider målbevisst mot seksuell trakassering er derfor viktig.
- Tilsvarende bevissthet må det også være i forhold til kjønnsrelatert mobbing, med tanke på at dagens mest brukte skjellsord i skolegårder er hore og homo.
- Hvilke grupper av elever er det som ikke trives, og hva gjøres for dem? Har de spesielle kjennetegn? Er det noe som kan tyde på at manglende toleranse i forhold til seksuell orientering, etnisitet, kjønn, bosted, klassebakgrunn, rus eller psykisk helse er tilstedeværende på skolene?
- Vi foreslår at dere under eksempelet på god praksis under punkt 3.3 "Likeverd, rettferdighet og demokrati" endrer begrepene til funksjonsevne, etnisitet, seksuell orientering og kjønn.
- Elevene bør oppleve karriereveiledning og rådgivning som nyttig, og få bekreftelse på at jenter og gutter kan bryte kjønnsstereotype forventninger. Karriereveiledningen bør oppmuntre jenter og gutter til på fritt grunnlag å kunne ta utradisjonelle valg. Dette gjelder både for faget "Utdanningsvalg" og for elever i videregående opplæring.
- Karriereveiledningen er også viktig for at personer med nedsatt funksjonsevne blir veiledet og oppfordret til å ta høyere utdanning. Personer med nedsatt funksjonsevne tar i for liten grad høyere utdanning, og det er uheldig med tanke på at utdanning er den viktigste faktoren for at de skal kunne få fast jobb senere i livet.
- For samarbeid mellom skole og hjem kan det være fornuftig å bruke begrepet foresatt og ikke foreldre. En del elever bor ikke sammen med sine foreldre.
- Vet skolene om begge foresatte er inkludert i skole-hjem-samarbeidet? Sendes brev også til foresatte som ikke bor sammen med eleven? Er foresatte til barn med annen etnisk bakgrunn involvert i skole-hjem-samarbeidet? Hvilke foresatte faller ut av samarbeidet?

Adresse: Vangsvegen 73, 2317 Hamar

Telefon: 62 54 74 60

E-post: post@likestillingscenteret.no

www.likestillingscenteret.no