

Vedlegg 14. Tilstandsanalyse likestilling og ikke-diskriminering: Utdanning og arbeidsliv

Bufdir har gjennomført en tilstandsanalyse av likestilling og ikke-diskriminering på utdannings- og arbeidslivsfeltet. Vi vurderer at det fortsatt er utfordringer for å nå målsettingen om et samfunn med like muligheter og uten diskriminering i utdanning og arbeidsliv. Vi ser blant annet at:

- Menn og kvinner har tilnærmet lik yrkesdeltakelse, men arbeidsmarkedet er kjønnsdelt. Dette kommer til uttrykk i kjønnsdelte næringer, sektorer og yrker, men også lønn, deltidsarbeid og plassering i stillingshierarkiet. Det kjønnsdelte arbeidsmarkedet henger sammen med kjønnsdelte utdanningsvalg.
- Det er en sterk sammenheng mellom fullført høyere utdanning og yrkesdeltakelse for personer med nedsatt funksjonsevne. Samtidig er utdanningsnivået blant personer med nedsatt funksjonsevne lavere enn blant befolkningen for øvrig, og dette gapet har vært relativt stabilt de siste ti årene.
- Mobbing på bakgrunn av seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk er utbredt i skolen. Lhbtiq-personer utsettes i større grad enn befolkningen for øvrig for negative holdninger og hatefulle ytringer på arbeidsplassen.

Bakgrunn og fremgangsmåte

Gjennom tildelingsbrev har Bufdir fått i oppdrag å gjennomføre en tilstandsanalyse som belyser manglende måloppnåelse og utfordringer når det gjelder likestilling og ikke-diskriminering. Vi vurderer at det særlig er utfordringer på utdannings- og arbeidslivsfeltet, og har derfor valgt å konsentrere tilstandsanalysen om disse feltene. Utdanning og arbeid er en av de viktigste områdene for å få til reell likestilling og inkludering, på tvers av alle diskrimineringsgrunnlag. Dette er også løftet frem som viktige arbeidsområder for direktoratet gjennom tildelingsbrevet for 2019 og i direktoratets likestillingsstrategi (2019-2021).

Formålet med tilstandsanalysen er å beskrive status for likestilling og diskriminering i Norge. Vi peker ikke på konkrete løsninger eller tiltak. Dokumentet kan derimot brukes som et kunnskapsgrunnlag i videre politikk- og tiltaksutvikling. I tilstandsanalysen peker vi også på områder hvor det er behov for mer kunnskap.

Vi har tatt utgangspunkt i direktoratets nettsider med indikatorer og analyse på likestillings- og universell utformingsfeltet. Per i dag har Bufdir utviklet statistiksider om kjønnslikestilling, nedsatt funksjonsevne og seksuell orientering, kjønnsidentitet, kjønnsuttrykk og kjønnskarakteristika. Tilstandsanalysen er konsentrert om disse diskrimineringsgrunnlagene.¹ I analysen ser vi både på særskilte utfordringer for de ulike diskrimineringsgrunnlagene, men også tendenser på tvers. Ved å se de ulike diskrimineringsgrunnlagene i sammenheng kan vi avdekke noen felles tendenser og hvordan diskrimineringsgrunnlagene virker sammen.

Mye av statistikken på nettsidene er hentet fra SSB. Denne statistikken oppdateres årlig. Det er likevel viktig å påpeke at mange av utfordringene vi på likestillings- og ikke-diskrimineringsområdet kjennetegnes av at de er en del av mønstre som ikke endrer seg nevneverdig fra ett år til annet. Statistikk fra SSB suppleres med annen relevant statistikk og forskning. Nettsidene oppsummerer

¹ Statistiksider om likestilling og diskriminering av etniske og religiøse minoritetsgruppe er under utarbeidelse. Ettersom disse ikke er ferdigstilt, er statistikk om disse gruppene i liten grad inkludert i årets tilstandsanalyse. I den grad dette er inkludert, er det avgrenset til personer med innvandrerbakgrunn.

tilgjengelig kunnskap og viser utvikling over tid. Dette er et godt utgangspunkt for å beskrive tilstand og utfordringer på feltet. Samtidig er det viktige temaer vi mangler kunnskap om.

På bakgrunn av statistikk og forskning samlet på våre nettsider, vil vi først peke på utfordringer knyttet til likestilling og diskriminering i utdanning og arbeidsliv. Deretter vurderer vi måloppnåelse med utgangspunkt i målsettingen for direktoratets arbeid med likestilling og ikke-diskriminering slik det er formulert i Bufdirs tildelingsbrev for 2018 – «Et samfunn med like muligheter og uten diskriminering».

Utfordringer

Kjønnsdelte utdanningsvalg og et kjønnsdelt arbeidsmarked

Jenter og gutter tar ulike utdanningsvalg, og kvinner og menn jobber i stor grad i ulike deler av arbeidsmarkedet. Kjønnsforskjellene i utdanning er med på å forsterke kjønnsnormer og stereotypier, og bidrar til å (re)produsere et kjønnsdelt arbeidsmarked. At en del yrker er dominert av et kjønn kan i seg selv hindre ungdom fra å velge det yrket og utdanning man i utgangspunktet kunne ønske seg eller ha egenskaper til. Dermed kan det kjønnsdelte arbeidsmarkedet være et hinder for reell valgfrihet på individnivå.² Videre er det en sterk sammenheng mellom det kjønnsdelte arbeidsmarkedet og andre likestillingsutfordringer, som kjønnsforskjeller i arbeidstid, arbeidsmiljø, arbeidsdeling i familien og karrieremuligheter og lønn.

Kjønnsstradisjonelle utdanningsvalg

Yrkesfaglige utdanningsprogram er den mest kjønnsdelte delen av utdanningssystemet. For studiespesialiserende er kjønnsfordelingen mer balansert, her utgjør jenter og gutter henholdsvis 56 og 44 prosent. På svært mange av de yrkesfaglige utdanningsprogrammene, utgjør gutter eller jenter den store majoriteten av elevene. Mens gutter utgjør 90 prosent av elevene på bygg og anlegg, elektrofag og teknikk og industriell produksjon, er 82 prosent av elevene på helse- og oppvekstfag jenter.³ Kun fem prosent av elevene på videregående opplæring velger kjønnsutradisjonelt. Samtidig ser vi at det de siste årene har det vært en økning i andelen gutter som velger helse- og oppvekstfag, fra 12,4 prosent i 2010 til 19,6 prosent i 2018.⁴ I de mannsdominerte yrkesfagene har det vært en svak økning av kvinnelige elever de siste årene, men andelen kvinner på studieprogram som bygg og anleggsteknikk og elektrofag er fortsatt svært lav på rundt seks prosent.⁵ Barn av innvandrerforeldre er noe mer tilbøyelige til å velge kjønnsutradisjonelt på videregående.⁶ For eksempel velger gutter med innvandrerbakgrunn i større grad helse- og sosialfag enn gutter for øvrig. Vi har lite kunnskap om årsakene til at barn med innvandrerbakgrunn velger mer kjønnsutradisjonelt.

Vi ser det samme mønsteret i høyere utdanning. I dag er kvinner overrepresentert i helse-, sosial og idrettsfag, lærerutdanning og pedagogiske fag, mens menn er overrepresentert i tekniske- og naturvitenskapelige fag.⁷ Økonomiske og administrative fag var tidligere et mannsdominert fagområde, men har i dag en jevnere kjønnsfordeling. Videre er det flere fag som tidligere var mannsdominert, som i dag har en overvekt av kvinnelige studenter. Dette gjelder blant annet juss og medisin. Dette kan forklares med at kvinner i økende grad velger mannsdominerte og kjønnsbalanserte fag.⁸ Det er imidlertid ikke samme tendens blant menn til å velge kvinneedominerte

² Reisel og Teigen, 2014

³ SSB, 2017, tabell 06382

⁴ SSB 2019

⁵ Ibid.

⁶ Reisel, 2014

⁷ SSB, 2017, tabell 08823

⁸ Reisel og Teigen, 2014

fag i høyere utdanning. Igjen ser vi at barn av innvanderforeldre til en viss grad utfordrer kjønnsmonsteret. Det er noe vanligere for norskfødte kvinner med innvanderforeldre enn andre kvinner å velge mannsdominerte fag som naturvitenskapelige fag, håndverksfag og tekniske fag, og innvandremenn velger oftere sykepleierutdanningen enn menn i befolkningen for øvrig.⁹

Det er ulike teorier som forsøker å forklare kjønnsdelte utdanningsvalg. Disse kan hovedsakelig deles inn i to overordnede perspektiver: perspektiver som legger vekt på preferanser og valg, og perspektiver som legger vekt på organisatoriske eller samfunnsmessige føringer.¹⁰ Normer, stereotypier, og utdanningssystemet og arbeidsmarkedets organisering er eksempler organisatoriske eller samfunnsmessige føringer som ofte trekkes frem i forskningslitteraturen. Når det gjelder preferanser og valg, er det en del forskning som viser at menn og kvinner generelt har forskjellige preferanser når det gjelder sosial orientering, risiko og konkurranse, og at dette enten kan skyldes medfødte forskjeller eller sosialisering.¹¹ Samtidig kan det være vanskelig å skille disse perspektivene fra hverandre, ettersom preferanser og valg også kan være formet av samfunnsmessige og organisatoriske føringer. Mer kunnskap om hvordan dette virker sammen kan belyse hvorfor ungdom fortsatt velger kjønnsstradisjonelt. Teorier om rasjonelle valg kan også bidra til å forstå kjønnsdelte utdanningsvalg.¹² Her pekes det blant annet på betydningen av ulik fordeling av omsorgsansvar for barn mellom kjønnene, relative fortrinn innenfor noen typer yrker for kvinner og menn, og sammenheng mellom klassebakgrunn og kjønn, for utdanningsvalg.¹³

Et kjønnsdelt arbeidsmarked langs flere dimensjoner

Selv om arbeidslivet i Norge er blant de minst kjønnssegregerte i Europa¹⁴, står kjønnsbestemte strukturer sterkt på det norske arbeidsmarkedet. Kun 12 prosent av sysselsatte kvinner jobber i mannsdominerte næringer, og kun 13 prosent av menn arbeider i kvinnedominerte næringer.¹⁵ Industri, bygg og anlegg er svært mannsdominert, mens kvinner utgjør det store flertallet innenfor undervisning og helse og sosialtjenester. Helse- og sosialtjenester er den største næringen i Norge, og her er åtte av ti ansatte kvinner.¹⁶ Den sterke kvinnedominansen innenfor denne næringen bidrar i stor grad til at arbeidsmarkedet er kjønnsdelt.

Kvinner utgjør flertallet av de ansatte i offentlig sektor, og denne tendensen har forsterket seg over tid.¹⁷ Kjønnsdelingen mellom sektorer henger sammen med kjønnsdelte næringer og yrker. Undervisning er et eksempel på dette, hvor det er få stillinger i privat sektor. Forskning viser imidlertid at også innenfor yrker som krever juridisk kompetanse, hvor det er mange stillinger i både offentlig og privat sektor, er kvinner og særlig kvinner med barn, overrepresentert i offentlig sektor.¹⁸ Dette kan blant annet ha sammenheng med at offentlig sektor derfor fremstår særlig tiltrekkende for kvinner med omsorgsansvar, og arbeidsgivere i offentlig sektor oppleves som mer familievennlige.¹⁹

Det er også betydelige kjønnsforskjeller når det kommer til deltid, og stort sammenfall mellom kvinnedominerte næringer og næringer med høy grad av deltidsarbeid. 37 prosent av alle sysselsatte

⁹ Egge-Hoveid og Sandnes, 2015

¹⁰ Reisel, 2014

¹¹ Ibid.

¹² Ibid.

¹³ Ibid.

¹⁴ Østbakken m.fl., 2017

¹⁵ SSB, 2017, tabell 07984

¹⁶ SSB, 2017, tabell 09793

¹⁷ NOU 2012:15; Jensberg m.fl., 2012

¹⁸ Halrynjo, 2008

¹⁹ Hansen, 1995; Schøne, 2015

kvinner jobber deltid, mens tilsvarende tall for menn er 15 prosent.²⁰ De fleste som arbeider deltid gjør det frivillig.²¹ Samtidig er det sammensatte årsaker til deltidsarbeid, og det er derfor vanskelig å trekke et klart skille mellom frivillig og ufrivillig deltid.²² Det er mest deltid i begynnelsen og mot slutten av yrkeslivet.²³ Dette tyder på at kvinners deltid ikke (bare) er knyttet til et behov eller ønske om å jobbe mindre mens man har små barn.

Det er betraktelig flere menn enn kvinner i lederstillinger, både blant toppledere og andre lederstillinger. Det har vært en svak økning i andelen kvinner i alle typer lederstillinger de siste årene. Endringene i topplederstillingene skjer særlig i offentlig sektor.²⁴ I 2017 utgjorde kvinner 41 prosent av toppleder i offentlig administrasjon. Det er langt færre kvinner som er toppledere i privat næringsliv. Blant de 200 største selskapene i Norge er det kun 21 selskaper som har en kvinnelig administrativ direktør.²⁵ Det har vært en liten, men positiv endring i kvinneandelen i toppledergruppene i de samme selskapene. I 2014 utgjorde kvinner 18 prosent av toppledergruppen, mot 22 prosent i 2018. Det er også store kjønnsforskjeller når det kommer til hvilke lederposisjoner menn og kvinner innehar i disse selskapene.²⁶ Mens det er nærmest kjønnsbalanse i ulike stillinger som har en støttefunksjon til ledelsen, såkalte stabsposisjoner, er det stor mannsdominans i linjevisjoner. Linjevisjoner er operative stillinger med resultatansvar, og kan for eksempel være divisjonsdirektører og regionsdirektører. Blant disse stillingene finner vi kun 16 prosent kvinner²⁷.

Etter innføring av lovregulering av minst 40 prosent av hvert kjønn i bedriftsstyrer i allmennaksjeselskap i 2003, har kvinneandelen i styrene økt betraktelig. Blant de 200 største selskapene utgjorde kvinner 41 prosent av styremedlemmene i selskapene som omfattes av loven. I styrer uten lovkrav utgjør kvinner 21 prosent.²⁸ Samtidig er andelen kvinner i toppledergruppene i disse selskapene tilnærmet lik. Innføring av lovreguleringen har ikke ført til flere kvinner i toppledelsen, slik man hadde forhåpninger om da loven ble innført.²⁹

En konsekvens av det kjønnsdelte arbeidsmarkedet er lønnsforskjeller mellom kvinner og menn. I snitt tjener norske kvinner 87 prosent av menns gjennomsnittlige månedslønn.³⁰ Lønnsforskjellen er minst i kommuneforvaltning og størst i privat sektor. Over tid har gjennomsnittslønnen for kvinner og menn nærmet seg hverandre, og også de siste årene har det vært en svak reduksjon av lønnsforskjellene i alle sektorer. Ser vi på utdanningsnivå og lønn i befolkningen generelt, ser lønnsgapet mellom kvinner og menn ut til å være større blant de med høyere utdanning enn blant de med grunnskoleutdanning. Dette har sammenheng med at kvinner med høy utdanning jobber i næringer som gir lavere avkastning av utdanning enn menn.³¹ Studier som kontrollerer for faktorer som erfaring, sektor, næring viser imidlertid at det er størst kjønnsforskjell i lønn blant de som har videregående skole som høyeste oppnådde utdanning, og minst kjønnsforskjell blant de med høyere grad fra høgskole eller universitet.³²

²⁰ SSB 2017, 11132

²¹ Egeland og Drange, 2014; Nicolaisen og Bråthen, 2012

²² Nicolaisen og Bråthen, 2012

²³ SSB 2017, tabell 11132

²⁴ Teigen, 2014

²⁵ Core, 2018

²⁶ Ibid.

²⁷ Ibid.

²⁸ Ibid.

²⁹ Halrynjo m.fl. 2015

³⁰ SSB, 2018, tabell 11419

³¹ Barth m.fl., 2013

³² Ibid.

Det er sammenheng mellom foreldreskap og lønnsutvikling, men denne er forskjellig for menn og kvinner. Mens kvinner historisk har hatt et fratrekk i lønn ved å få barn, har menn en økonomisk gevinst.³³ Fratrekket for kvinner har minsket over tid, og er i dag relativt lite. Samtidig har den økonomiske gevinsten for menn med barn økt over tid.³⁴ Det pekes på flere mulige årsaker til dette. Familiepolitikk, lønnsdannelse, ny teknologi og mindre rigide arbeidstider («det grenseløse arbeidslivet»), samt sammensetningen av kvinner og menn som ikke har barn, blir trukket frem som mulige årsaker til denne utviklingen³⁵.

Barrierer, marginalisering og utenforskap i kunnskapssamfunnet

Å stå uten fullført utdanning utgjør en risiko i kunnskapssamfunnet. De siste årene har det vært oppmerksomhet om skoleprestasjoner og frafall blant gutter. I dag er det forskjeller mellom kjønnene på alle nivåer i utdanningssystemet³⁶, og det har særlig vært en bekymring for at gutter ender opp med å falle utenfor arbeidslivet på grunn av manglende utdanning.

En inkluderende skole er viktig for barns faglige mestring og sosiale relasjoner. For personer med nedsatt funksjonsevne er betydningen av utdanning for deltakelse i arbeidslivet enda større enn for befolkningen for øvrig. Likevel ser vi at barn og unge med ulike funksjonsnedsettelse i liten grad blir inkludert i skole og fritid, og at færre enn i befolkningen for øvrig fullfører høyere utdanning.³⁷ Dette gapet har vært relativt stabilt de siste årene.

Kjønnsforskjeller i skoleprestasjoner og utdanningsnivå

Det er betydelige kjønnsforskjeller i skolen, og forskjellene er større i Norge enn i mange andre OECD-land.³⁸ Guttene går ut av grunnskolen med dårligere karakter enn jentene i nesten alle fag. I snitt har guttene 4,6 færre grunnskolepoeng enn jenter.³⁹ Kjønnsforskjellene øker i løpet av grunnskolen, og er størst i norskfaget. Forskjellen er imidlertid langt mindre på de nasjonale prøvene enn til standpunkt- og eksamenskarakterene på 10. trinn.⁴⁰

De fleste ungdommer begynner i videregående opplæring, og de aller fleste fullfører i løpet av en femårsperiode. Det er imidlertid høyere frafall blant gutter enn blant jenter. Av elevene som startet i videregående opplæring i 2012, fullførte åtte av ti jenter og syv av ti gutter i løpet av fem år.⁴¹ Frafallet er høyere for begge kjønn på yrkesfag, men høyest for gutter. Nærmere tre av ti gutter på yrkesfag slutter underveis. Overgangen fra skolegang til læreplass blir trukket fram som kritisk – det er i denne overgangsfasen at flest slutter.⁴² Å stå uten fullført videregående opplæring er forbundet med økt risiko for å stå utenfor arbeidslivet senere. Men også her er det forskjeller mellom kjønnene. De som slutter på mannsdominerte studieprogram har nemlig bedre muligheter enn de som slutter på kvinnedominerte studieprogram. Frafall kan med andre ord være et større individuelt problem for jenter enn for gutter.⁴³

³³ Barth m.fl., 2013; Østbakken 2014

³⁴ Østbakken 2014

³⁵ Ibid.

³⁶ NOU 2019: 3

³⁷ Finnvoll, 2013; Kermit m.fl., 2014; Tøssebro & Wendelborg 2014

³⁸ Borgonovi m.fl., 2018

³⁹ SSB, 2017

⁴⁰ SSB, 2017

⁴¹ SSB, 2017, tabell 10994

⁴² Utdanningsdirektoratet, 2014

⁴³ Vogt, 2008

Utdanningsnivået i befolkningen øker, og spesielt blant kvinner.⁴⁴ Et flertall av kvinner i aldergruppen 25-66 år har utdanning på universitets- og høyskolenivå som høyest fullførte utdanning. For menn i samme aldersgruppe har flertallet videregående skole som høyest fullførte utdanning. I dag er seks av ti studenter ved norske universitet og høyskoler kvinner. Dette er ikke et særnorsk fenomen; i de fleste europeiske land er kvinner i flertall i høyere utdanning.⁴⁵

NOU 2019:3 *Nye sjanser – bedre læring* trekker frem mulige forklaringer på kjønnsforskjeller i skolen. Kjønnsforskjellene kan oppstå fordi gutter og jenter utvikler seg ulikt («modningshypotesen»), eller at gutter er mer sårbare for miljømessige risikofaktorer («risikohypotesen»). Andre faktorer som trekkes frem er interesser, motivasjon og preferanser for konkurranse, og at gutter og jenter blir behandlet og vurdert ulikt av foreldre, lærere og medelever. De peker også på at jenter har sterkere økonomiske insentiver til å ta høyere utdanning enn gutter. Utvalget konkluderer imidlertid med at kunnskapsgrunnlaget er for svakt til å si med sikkerhet hva som er årsakene til kjønnsforskjeller i skoleprestasjoner og utdanningsløp.

Barrierer og utenforskap for personer med nedsatt funksjonsevne i skolen

Personer med nedsatt funksjonsevne møter barrierer og har større utsatthet for utenforskap enn andre elever. Samtidig vil det være forskjeller mellom de ulike typene nedsatt funksjonsevne, og variasjon innad i disse gruppene, når det gjelder hvilke barrierer elevene møter. Tilrettelegging ut fra den enkeltes behov kan handle om fysisk tilrettelegging, spesialpedagogisk hjelp eller spesialundervisning.

Elever som ikke kan få tilfredsstillende utbytte av den ordinære undervisningen, selv om denne er individuelt tilpasset, har rett til spesialundervisning. De siste årene har det vært en viss nedgang i antall elever som får spesialundervisning, etter flere år med økning. Om lag 8 prosent av alle elever i grunnskolen hadde enkeltvedtak om spesialundervisning. Tall fra 2013 viser at elever med utviklingshemming utgjør 22 prosent av alle elevene som får spesialundervisning. Elever med funksjonshemming som har spesialundervisning har dårligere læringsutbytte og mindre fremgang enn elever generelt.⁴⁶ Litt under en fjerdedel av elevene med utviklingshemming har ikke spesialundervisning, selv om skolen mener eleven har generelle lærevansker. Trolig får disse elevene tilrettelagt undervisning innenfor den ordinære opplæringen.⁴⁷

Kompetansen til lærere som står for spesialundervisningen er viktig for at barna skal få et godt tilbud. I all hovedsak er det spesialpedagog eller ordinær lærer som har ansvar for undervisningen av elever med generelle lærevansker/utviklingshemming. Selv om lærer eller spesialpedagog har hovedansvaret for undervisningen, undervises 8 av 15 elever med utviklingshemming av assistent, og to av tre elever med utviklingshemming får undervisning av assistent ukentlig. Kun 17 prosent av assistentene har høyere utdanning, og de mottar lite veiledning fra PP-tjenesten, spesialpedagog eller andre lærere.⁴⁸ Et annet hinder for at elever med utviklingshemming får et godt utdanningstilbud er forventninger til disse elevene møtes med. Flere offentlige dokumenter og rapporter viser at det er for lave forventninger til elever med generelle lærevansker, og peker på en sammenheng mellom lave forventninger til senere yrkesdeltakelse og forventninger til læringsutbytte i skolen.⁴⁹

⁴⁴ SSB, 2017, tabell 08921

⁴⁵ Borgonovi m.fl., 2018

⁴⁶ Bachmann m.fl., 2016

⁴⁷ NOU 2016: 17

⁴⁸ Bachmann m.fl., 2016

⁴⁹ NOU 2016: 17

Tre av fire elever med spesialundervisning får dette utenfor ordinær klasse. I mange tilfeller vil det være pedagogisk begrunnet, men samtidig kan det gi noen barn negative konsekvenser for sosialisering og faglig mestring. Barn med nedsatt funksjonsevne deltar i mindre grad i ordinær undervisning enn andre barn, og dette forsterker seg med barnets alder.⁵⁰ Det er særlig i overgangen mellom barnehage og barneskole, og mellom barneskole og ungdomsskole at barn med nedsatt funksjonsevne blir tatt ut av ordinær undervisning.⁵¹ Disse overgangene blir beskrevet som en følelsesmessig påkjenning for foreldre til barn med nedsatt funksjonsevne, der de blir gjort oppmerksom på sitt barns funksjonshemming og en opplevelse av å gå fra det trygge til det utrygge.⁵² Parallelt med dette, ser det ut til å være en økende segregering av unge med nedsatt funksjonsevne også på fritidsarenaen etter hvert som barna blir eldre.

Manglende universell utforming kan også være en barriere for en inkluderende skole. Det finnes ikke en total oversikt over hvor stor andel av skolene som er universelt utformet, og resultater fra ulike undersøkelser spriker.⁵³ Tall basert på selvrappotering fra kommunene, indikerer at om lag 80 prosent av skolene er tilgjengelige.⁵⁴ Andre undersøkelser viser lavere tall, noe som indikerer at vi mangler god statistikk for dette. En registrering av skolers inngangsparti viser at kun 3 prosent er helt tilgjengelige for brukere av manuell rullestol, mens 30 prosent er delvis tilgjengelige.⁵⁵ En kartlegging gjennomført i 2013 viste at nær 80 prosent av grunnskolene i Norge ikke er tilstrekkelig tilgjengelige for bevegelseshemmede.⁵⁶

Høyere utdanning og sysselsetting blant personer med nedsatt funksjonsevne

Personer med nedsatt funksjonsevne har 4,5 ganger høyere sjanse for å være i arbeid dersom de har høyere utdanning. Effekten av utdanning for deltakelse i arbeidslivet er større enn for befolkningen ellers.⁵⁷ Samtidig er utdanningsnivået blant personer med nedsatt funksjonsevne lavere enn for befolkningen for øvrig. Studenter med nedsatt funksjonsevne møter flere barrierer i høyere utdanning. Pedagogiske og sosiale barrierer går igjen på tvers av type funksjonsnedsettelse. I tillegg opplever studenter med fysiske funksjonsnedsettelser fysiske barrierer. 41 prosent oppgir at de har redusert studieprogresjon på grunn av funksjonsnedsettelsen.⁵⁸

Sysselsettingen for personer med nedsatt funksjonsevne er relativt lav sammenlignet med befolkningen for øvrig. 43 prosent av personer med nedsatt funksjonsevne er sysselsatt, mot 73 prosent i befolkningen som helhet.⁵⁹ Norge ligger i midtsjiktet på dette feltet, sammenlignet med andre OECD-land. Dette kan indikere at det er behov for mer kunnskap om årsaker til ekskludering og effektive virkemidler for å i større grad inkludere personer med nedsatt funksjonsevne i arbeidslivet. Kvinner med nedsatt funksjonsevne har et noe lavere sysselsettingsnivå enn menn, og som i befolkningen for øvrig er det flere kvinner enn menn som arbeider deltid. I 2018 var andelen som er sysselsatt blant personer med nedsatt funksjonsevne 46 prosent for menn og 42 prosent for kvinner. Generelt er det langt flere personer med nedsatt funksjonsevne som arbeider deltid enn i befolkningen for øvrig. Deltidsarbeid kan være en måte å tilrettelegge for at personer med nedsatt funksjonsevne skal kunne delta i arbeidslivet.

⁵⁰ Finnvold, 2013

⁵¹ Wendelborg 2014

⁵² Kristiansen, J. I., 2010

⁵³ Bufdir, 2018

⁵⁴ Norsk Kommunalteknisk Forening, 2019

⁵⁵ Kartverket, 2019

⁵⁶ Norsk handikapforbund, 2013

⁵⁷ Bø & Håland, 2011; Finnvold & Grue, 2014

⁵⁸ Proba, 2018

⁵⁹ SSB, 2018, Arbeidskraftundersøkelsen

Selve reiseveien til og fra jobb kan også utgjøre en barriere for deltakelse i arbeidslivet for personer med nedsatt funksjonsevne. Om lag én av ti sysselsatte med nedsatt funksjonsevne oppgir at de har utfordringer knyttet til reisevei. Blant personer med nedsatt funksjonsevne som ikke er i arbeid, oppgir én av to at de ville hatt problemer med reisevei til jobb dersom de var i arbeid.⁶⁰

Digitale løsninger kan være særlig nyttige for mennesker med nedsatt funksjonsevne, men kan også by på utfordringer. Vi har lite kunnskap knyttet til IKT i arbeidslivet for personer med nedsatt funksjonsevne. En undersøkelse gjennomført i 2016, indikerer imidlertid at personer med nedsatt funksjonsevne møter digitale barrierer i arbeidslivet⁶¹. I denne oppgave 26 prosent av personer med nedsatt funksjonsevne at de har valgt eller blitt tvunget til å avslutte et arbeidsforhold som følge av digitale barrierer.

Diskriminering, mobbing, trakassering og hatefulle ytringer

Å bli utsatt for diskriminering, mobbing, trakassering og hatefulle ytringer kan ha alvorlige konsekvenser for dem som rammes. På samfunnsnivå utgjør dette barrierer for inkluderende skole og arbeidsliv. Kunnskapsgrunnlaget om diskriminering, mobbing, trakassering og hatefulle ytringer varierer for de ulike diskrimineringsgrunnlagene, men forskning indikerer at lhbtqi-personer og personer med nedsatt funksjonsevne er mer utsatt for dette i utdanning og arbeidsliv enn befolkningen for øvrig. Unge kvinner opplever oftere enn andre seksuell trakassering i arbeidslivet, og det å arbeide i kvinnedominerte yrker er forbundet med høyere risiko for vold og trusler.

Identitetsbasert mobbing i skole og høyere utdanning

Identitetsbasert mobbing er mobbing knyttet til gruppebaserte fordommer om nedsatt funksjonsevne, etnisitet, religion, kjønn, seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk⁶². Flere studier finner at mobbing basert på seksuell orientering er utbredt, både i skolen og i høyere utdanning. En undersøkelse av 10.-klasseelever fra 2009 viser at bifile (24 prosent) og homofile (48 prosent) i langt større grad blir utsatt for mobbing enn heterofile (7 prosent).⁶³ Dette bildet blir bekreftet av en levekårsundersøkelse fra 2013 som viser at særlig homofile menn og bifile kvinner ser ut til å være utsatt for mobbing i skole og utdanning. 37 prosent av de homofile mennene i undersøkelsen oppgir at de har blitt mobbet av medstudenter og 24 prosent at de har blitt mobbet av lærere, i løpet av de siste tolv månedene. Det er også forskning som tyder på at transpersoner har en vanskelig skolehverdag. Mange transpersoner forteller at de enten må skjule sin kjønnsidentitet, eller at de blir utsatt for mobbing, trakassering og vold.⁶⁴ For å følge utvikling over tid, er det nødvendig med nye studier av mobbing basert på seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk.

«Homo» er mye brukt som skjellsord i skolen. En undersøkelse fra 2015 viser at 54 prosent av gutter i 9. klasse har kalt en venn for homo den siste uken. 40 prosent av guttene hadde kalt en de ikke liker for det samme.⁶⁵ Ungdom som blir kalt homo av noen de ikke liker eller ikke kjenner, har større grad av depressive symptomer enn andre, og særlig gutter som blir kalt homo samtidig som de blir utsatt for mobbing har høyere grad av depressive symptomer. Å bli kalt homo av en venn, er ikke forbundet

⁶⁰ SSB, 2018, Arbeidskraftundersøkelsen

⁶¹ Consulting Group og Funka.nu, 2016

⁶² Utdanningsdirektoratet, 2016

⁶³ Roland og Auestad, 2009

⁶⁴ Van der Ros, 2013

⁶⁵ Slåtten, Anderssen og Hetland, 2015

med dette.⁶⁶ Like fullt bidrar slik ordbruk til å opprettholde en fremstilling av homofil som noe negativt, selv når det ikke nødvendigvis er intensjonen til avsenderen.

På samme måte er «mongo» et utbredt skjellsord. Det foreligger mindre forskning om mobbing av personer med funksjonsnedsettelse i skole og utdanning, men det som er gjort av forskning på området indikerer at dette er problem.⁶⁷ En studie av funksjonshemmedes erfaringer med hatytringer tyder på at dette er utbredt, og at skole er blant de vanligste stedene personer med funksjonshemming blir utsatt for krenkende ytringer.⁶⁸ En annen studie av levekårene til personer med utviklingshemming i samiske områder viser også at mange har opplevd mobbing, men den spesifiserer ikke hvor mobbingen finner sted. Det er behov for mer kunnskap om mobbing og hatytringer rettet mot personer med nedsatt funksjonsevne, og hvordan bruk av ord som «mongo» er med på å opprettholde negative stereotyper om personer med nedsatt funksjonsevne.

Diskriminering, mobbing og trakassering på arbeidsplassen

Arbeidsliv er det samfunnsområdene hvor Likestillings- og diskrimineringsombudet mottar flest veiledningshenvendelser når det gjelder diskriminering. En stor andel av disse henvendelsene handler om ansettelsesprosesser. Hovedvekten av forskning om diskriminering i arbeidslivet har også konsentrert seg om ansettelsesprosesser. Vi har langt mindre kunnskap om diskriminering i ansettelsesforholdet. Selv om det kan være utfordrende å måle omfang av diskriminering når det gjelder ansettelse⁶⁹, er det gjort enkelte norske studier av dette både knyttet til etnisitet, kjønn og funksjonsnedsettelse. Fordi disse har ulike forskningsdesign, er ikke resultatene sammenlignbare.

Feltekspesimer har vist at etnisk diskriminering i ansettelsesprosesser utgjør et problem i Norge, og at det er betydelige forskjeller mellom privat og offentlig sektor når det kommer til hvordan kjønn og etnisitet påvirker muligheter for ansettelse.⁷⁰ I kjønnsblandede yrker i privat sektor, er det svært lave kjønnsforskjeller når det gjelder diskriminering, men en sterk og negativ effekt av å ha et utenlandsk navn. I kjønnsblandede yrker i offentlig sektor er det ingen slik negativ effekt av å ha et utenlandsk navn, men kvinner blir i noe større kaldt inn til intervju enn menn.⁷¹ En studie fra 2009 viser at om lag 10 prosent av alle med nedsatt funksjonsevne har opplevd å bli diskriminert i arbeidslivet på et eller annet tidspunkt. Særlig ansettelsesprosesser blir trukket frem som sårbar. 1 av 4 arbeidssøkere med nedsatt funksjonsevne har opplevd å bli diskriminert i arbeidssøkerprosessen.⁷²

Lhbtqi-personer rapporterer om hatytringer i arbeidslivet i større grad enn befolkningen for øvrig⁷³, og negativ atferd og kommentarer rettet mot lesbiske, homofile og bifile er relativt utbredt i arbeidslivet. Særlig bifile menn har vært vitne til negative holdninger, kommentarer eller oppførsel fordi en kollega blir oppfattet som skeiv.⁷⁴ Det er også bifile menn som i minst grad opplever arbeidslivet som inkluderende, etterfulgt av bifile kvinner. En mulig årsak til dette er at arbeidskollegaer i større grad kommer med negative kommentarer om lhbtqi-personer rundt bifile fordi de antar at de er heterofile. Derimot opplever rundt 80 prosent av lesbiske og homofile arbeidslivet stort sett som inkluderende. Negative holdninger kan utgjøre en barriere for at transpersoner inkluderes på arbeidsmarkedet. I en undersøkelse gjennomført av Bufdir i 2017 oppga

⁶⁶ Slåtten, 2016

⁶⁷ Ref her

⁶⁸ Olsen m.fl. 2016

⁶⁹ Midtbøen, 2014

⁷⁰ Ibid.

⁷¹ Ibid.

⁷² Molden m. fl., 2009

⁷³ Fladmoe og Nadim, 2019

⁷⁴ Andersen og Malterud, 2013

ti prosent av menn at det vil være vanskelig for dem å arbeide med en transperson. Dette er en svak positiv utvikling siden 2013, da 14 prosent mente det samme.

Personer med nedsatt funksjonsevne blir utsatt for plaging eller ubehagelig erting på arbeidsplassen i større grad enn befolkningen for øvrig. Blant personer med funksjonsnedsettelse er det seks prosent som opplever å bli plaget eller ertet, mens andelen er på tre prosent i befolkningen ellers.⁷⁵ Særlig unge med nedsatt funksjonsevne er utsatt for plaging og erting på arbeidsplassen.⁷⁶ Mye tyder på at personer med nedsatt funksjonsevne også er mer utsatt for trusler og vold i arbeidslivet.⁷⁷ Videre er de mer utsatt for uønsket seksuell oppmerksomhet, men her er det mindre forskjell mellom personer med nedsatt funksjonsevne og befolkningen for øvrig.

Kvinner er mer utsatt for vold, trusler og seksuell trakassering enn menn.⁷⁸ Andelen er størst blant unge kvinner. 20 prosent av kvinner under 30 år har vært utsatt for vold trusler eller seksuell trakassering på arbeidsplassen, mot 9 prosent i befolkningen som helhet. Det er særlig personer som arbeider innenfor helse- og sosialtjenestene og overnattings- og serveringsvirksomhet, som blir utsatt for slike handlinger. I overnattings- og serveringsbransjen rammes kvinner i større grad enn menn, men i helse- og sosialsektoren er det kun en liten kjønnsforskjell i utsatthet. Den høye kvinneandelen i denne sektoren er med å forklare hvorfor en større andel kvinner er utsatt for vold og trusler enn menn generelt. Utsatthet for seksuell trakassering har derimot ikke sammenheng med yrke eller bransje. Her synes kjønn og alder å forklare variasjonene. Det er også forskjeller innad i sektorer. I helse- og sosialsektoren er vernepleiere, sykepleiere og miljøarbeidere mest utsatt. 46 prosent av vernepleiere har opplevd vold det siste året. Leger, psykologer, prester og rådgivere innenfor helse- og sosialsektoren opplever derimot ikke mer vold og trakassering enn sysselsatte innenfor andre sektorer, men er mer utsatt for trusler. Det er hovedsakelig kunder, klienter eller pasienter som står bak trusler, vold og trakassering i arbeidslivet. Yrker som har mye kontakt med disse gruppene er også de som er mest utsatt.

Et samfunn med like muligheter og uten diskriminering?

Gjennomgangen over viser at det fortsatt er utfordringer for å nå målsettingen om et samfunn med like muligheter og uten diskriminering i utdanning og arbeidsliv. For å gi et nærmere bilde av måloppnåelse, har vi valgt ut noen tendenser eller områder vi vurderer som særlig sentrale. Der det er tilgjengelig statistikk, viser vi utvikling over tid på sentrale indikatorer. Dette gir en indikasjon på hvorvidt vi nærmer oss måloppnåelse, eller om utviklingen står på stedet hvil. Samtidig som vi ser en positiv utvikling på noen av disse områdene, går utviklingen sakte. Det viser at det er behov for konkrete tiltak.

Svak, men positiv utvikling mot et mindre kjønnsdelt arbeidsmarked

Likestilling mellom menn og kvinner har kommet langt i Norge sammenlignet med mange andre land, også når det gjelder arbeid. For eksempel er yrkesdeltakelsen blant kvinner og menn tilnærmet lik. Dette mønsteret har holdt seg stabilt over den siste tiårsperioden.⁷⁹ Samtidig er arbeidsmarkedet kjønnsdelt. Dette kommer til uttrykk i kjønnsdelte sektorer, næringer og yrker, men også i menn og kvinners plassering i stillingshierarkiet og grad av deltidsarbeid.

Utviklingen mot et kjønnsbalansert arbeidsmarked går sakte, men det er tegn til endring i retning av et mindre kjønnsdelt arbeidsliv. Særlig to tendenser er med på å forklare dette. For det første fører

⁷⁵ SSB, 2016, Levekårsundersøkelse om arbeidsmiljø

⁷⁶ Ibid.

⁷⁷ Ibid.

⁷⁸ SSB, 2018, Arbeidskraftundersøkelsen

⁷⁹ Østbakken m.fl., 2017

innvandring til et mindre kjønnsdelt arbeidsmarked ved at flere menn med innvandrerbakgrunn går inn i kvinnedominerte yrker. For det andre velger yngre arbeidstakere mer kjønnsutradisjonelt, særlig kvinner. Stadig flere kvinner tar høyere utdanning innenfor felt som tidligere var svært mannsdominerte.⁸⁰

Utdanningsvalg er både med på å opprettholde og endre det kjønnsdelte arbeidsmarkedet. Derfor har vi viet betydelig plass til dette i beskrivelsen av utfordringer. Utfordringsbildet viser at det særlig er behov for tiltak som gjør at flere gutter og menn velger kjønnsutradisjonelt for å nå målsettingen om et mindre kjønnsdelt arbeidsmarked.

Fremdeles barrierer for inkludering og likestilling i utdanning og arbeidsliv

Det er fortsatt en vei å gå før personer med nedsatt funksjonsevne og lhbtqi-personer er inkludert i utdanning og arbeidsliv på lik linje med befolkningen for øvrig. Dette handler blant annet om større utsatthet for mobbing og negative holdninger. Andre barrierer er mer spesifikt knyttet til et av diskrimineringsgrunnlaget.

Kunnskapsgrunnlaget for å lhbtqi-personers erfaringer i utdanning og arbeidsliv er fortsatt mangelfullt, og det er derfor vanskelig å si noe om utvikling over tid. Vi har imidlertid kunnskap som viser at mobbing på bakgrunn av seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk er relativt utbredt i skolen, og at lhbtqi-personer er i større grad enn befolkningen for øvrig utsettes for negative holdninger og hatefulle ytringer på arbeidsplassen.

Siden 2008 har det vært en nedgang i andelen mellom 20 og 66 år som har grunnskole som høyeste fullførte utdanning blant personer med nedsatt funksjonsevne.⁸¹ Det betyr at flere tar høyere utdanning. Samtidig er det færre enn i befolkningen for øvrig, og dette gapet er relativt stabilt.⁸² I en undersøkelse fra 2018⁸³ oppgir et stort flertall av studenter som har nedsatt funksjonsevne at de møter barrierer forbundet med funksjonsnedsettelsen. Mange av studentene oppgir at bedre tilrettelegging kunne redusert deres utfordringer. Forfatterne bak studien peker på at forholdsvis enkle grep, som lyd- og videoopptak, kan redusere barrierene for en høy andel av studenter på tvers av funksjonsnedsettelse.

Når det gjelder deltakelse i arbeidslivet, har andelen sysselsatte vært stabilt de siste ti årene, både for personer med nedsatt funksjonsevne og i befolkningen for øvrig.⁸⁴ Samtidig er sysselsettingsgraden betydelig lavere for personer med nedsatt funksjonsevne enn for andre. Utfordringsbildet viser at det fortsatt er barrierer for personer med nedsatt funksjonsevne deltakelse i arbeidslivet. Det handler blant annet om diskriminering på arbeidsmarkedet, og særlig i arbeidssøkerprosessen. Et arbeidsmiljø preget av mobbing, trusler og trakassering, kan også være et hinder for et inkluderende arbeidsliv. Personer med nedsatt funksjonsevne er mer utsatt for dette enn andre. Manglende universell utforming, både av arbeidsplassen og reisevei, utgjør også barrierer for inkludering. Videre kan negative holdninger begrense inkludering av personer med nedsatt funksjonsevne i arbeidslivet. Undersøkelser⁸⁵ viser imidlertid at virksomheter stort sett har positive holdninger til å ansette personer med nedsatt funksjonsevne, men at det i mindre grad foreligger planer for inkludering.

⁸⁰ Østbakken m.fl., 2017

⁸¹ SSB, 2017, Levekårsundersøkelsen SILC

⁸² SSB 2017, Arbeidskraftundersøkelsen

⁸³ Proba, 2018

⁸⁴ SSB 2018, Arbeidskraftundersøkelsen

⁸⁵ Fafo 2013, 2016; Sentio 2018

Referanser

- Anderssen, N. & Malterud, K. (red) (2013). *Seksuell orientering og levekår*. Bergen: Uni Helse
- Bachmann, K., Haug, P., og Nordahl T. (2016). *Kvalitet i opplæringen for elever med utviklingshemming*. Notat nr. 2/2016. Volda: Høgskulen i Volda
- Barth, E., Hardoy, I., Schøne, P. & Østbakken, K. (2013). *Lønnsforskjeller mellom kvinner og menn. Hva har skjedd på 2000-tallet?* Rapport. Oslo: Institutt for samfunnsforskning. 2013(7).
- Borgonovi, F., A. Ferrara og S. Maghnouj (2018). *The gender gap in educational outcomes in Norway*. OECD Education Working Papers, No. 183. Paris: OECD Publishing.
- Bufdir (2018). *Veikart. Universelt utformet nærscole 2030*. Oslo: Bufdir
- CORE (2018). *CORE Topplederbarometer*.
<https://www.samfunnsforskning.no/core/publikasjoner/core-topplederbarometer/> Oslo: Institutt for samfunnsforskning.
- Egeland, C. og Drange, I. (2014). *Frivillig deltid – kun et spørsmål om tid?* AFI rapport 2014(4)
- Egge-Hoveid, K. og Sandnes T. (2015). *Innvandrere og norskfødte med innvandrerforeldre i et kjønns- og likestillingsperspektiv. Utdanning, arbeid og deltakelse*. Rapport 2015/26. Oslo-Kongsvinger: Statistisk sentralbyrå.
- Finnvold, J. E. (2013). *Langt igjen? Levekår og sosial inkludering hos menneske med fysiske funksjonsnedsetjingar*. (NOVA Rapport nr. 12, 2013). Oslo: Norsk institutt for forskning om oppvekst, velferd og aldring.
- Finnvold, J. E. & Grue, L. (2014). *Hjelp eller barrierer? En undersøkelse av betingelser for høyere utdanning for ungdom med nedsatt funksjonsevne*. (NOVA Rapport nr. 8, 2014). Oslo: Norsk institutt for forskning om oppvekst, velferd og aldring
- Fladmoe A. og Nadim, M. (2019). *Erfaringer med hatytringer og hets blant LHBT-personer, andre minoritetsgrupper og den øvrige befolkningen*. Rapport. Oslo: Institutt for samfunnsforskning
- Halrynjo, S. (2008). *Kjønn, karriere og omsorgsansvar blant jurister*. AFI-notat 8/2008. Oslo: Arbeidsforskningsinstituttet
- Halrynjo, S., Kitterød, H. og Teigen, M. (2015). «Hvorfor så få kvinner på toppen i norsk næringsliv? En analyse av hva topplederne selv sier». *Søkelys på arbeidslivet*. 32(1-2), s. 111-139
- Hansen, M. N. (1995). «Kjønnssegregering i det norske arbeidsmarkedet Kan forskjeller i lønnsstruktur bidra til at kvinner og menn velger ulike yrker». *Tidsskrift for samfunnsforskning*.
- Implement Consulting Group og Funka.nu (2016). *Digitale hindre for økt sysselsetting*. Oslo: Implement Consulting Group
- Jensberg, H., Mandal, R. og Solheim, E. (2012). *Det kjønnsdelte arbeidsmarkedet 1990-2010. Kontinuitet eller endring?* Rapport A21906. Trondheim: SINTEF
- Kartverket (2019). *Data om tilgjengelighet i tettsteder og friområde*. Hentet fra:
<https://www.kartverket.no/geodataarbeid/Universell-utforming/Resultat-og-tilgang-til-data/>. Oslo: Kartverket.

- Kermit, P., Tharaldsteen, A. M., Haugen, G. M. D., og Wendelborg, C. (2014). *En av flokken? Inkludering og ungdom med sanseapar – muligheter og begrensninger*. (NTNU Rapport, 2014). Trondheim: NTNU Samfunnsforskning.
- Kristiansen, J. I. (2010). «Barnet, familien og «det offentlige»». I Horgen T. m.fl. *Multifunksjonshemming. Livsutfoldelse og læring*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Molden, T.H., Wendelborg, C., & Tøssebro, J. (2009). *Levekår blant personer med nedsatt funksjonsevne: analyse av levekårsundersøkelsen blant personer med nedsatt funksjonsevne 2007 (LKF)*. (NTNU Rapport, 2009). Trondheim: NTNU samfunnsforskning.
- Nicolaisen, H. og Bråthen, K. (2012) *Frivillig deltid - en privatsak?* FAFO-rapport 2012(49). Oslo: FAFO
- Norsk Kommunalteknisk Forening (2019). *IK-bygg tilstandsbarometer*. Hentet fra: https://kommune.ikbygg.no/domestic_statistics. Oslo: Norsk Kommunalteknisk Forening (
- NOU 2012:15 (2012). *Politikk for likestilling*. Oslo: Barne-, likestillings- og inkluderingsdepartementet.
- NOU 2016: 17 (2016). *På lik linje — Åtte løfter for å realisere grunnleggende rettigheter for personer med utviklingshemming*. Oslo: Barne- og likestillingsdepartementet.
- NOU 2019: 3 (2019). *Nye sjanser – bedre læring — Kjønnsforskjeller i skoleprestasjoner og utdanningsløp*. Oslo: Kunnskapsdepartementet.
- Olsen, T., Vedeler, J. S., Eriksen, J., Elvegård, K. (2016). *Hatytringer. Resultater fra en studie av funksjonshemmedes erfaringer*. NF rappr 6/2016. Bodø: Nordlandsforskning.
- Proba (2018). *Barrierer i høyere utdanning for personer med nedsatt funksjonsevne*. Oslo: Proba samfunnsanalyse
- Reisel, L. og Teigen, M. (red.) (2014). *Kjønnsdeling og etniske skiller på arbeidsplassen*. Oslo: Gyldendal akademiske.
- Reisel, L. (2014). «Kjønnsdelte utdanningsvalg». I. Reisel, Liza og Mari Teigen (red.), *Kjønnsdeling og etniske skiller på arbeidsplassen*. Oslo: Gyldendal akademiske.
- Roland, E., og Austad, G. (2009). *Seksuell orientering og mobbing*. Senter for adferdsforskning: Universitetet i Stavanger.
- Schøne, P. (2015). Kvinner, barn og valg av sektor: Har offentlig sektor fortsatt en tiltrekning? *Søkelyst på arbeidslivet* 31(4), s. 360-376
- Sentio (2018). *Holdninger til inkludering av personer med nedsatt funksjonsevne i arbeidslivet* Tabellrapport. Trondheim: Sentio
- Slåtten, H., Anderssen, N. og Hetland, J. (2015). *Gay-related name-calling among Norwegian adolescents – harmful and harmless*. *Scandinavian Journal of Psychology* 2015 (56), 708-716.
- Statistisk sentralbyrå (2017). *Guttene havner bakpå*. Hentet fra: <https://www.ssb.no/utdanning/artikler-og-publikasjoner/guttene-havner-bakpa>. Oslo-Kongsvinger: SSB.
- Statistisk sentralbyrå (2018). «Kvinner og menn i helseyrker møter mest vold og trusler». *SSB analyse 2018/22: Vold, trusler og trakassering i arbeidslivet*. Hentet fra: <https://www.ssb.no/arbeid-og->

[løn/artikler-og-publikasjoner/kvinner-og-menn-i-helseyrker-moter-mest-vold-og-trusler](#). Oslo-Kongsvinger: SSB.

Statistisk sentralbyrå (2019). *Flere menn i kvinnedominerte utdanningsprogram*. Hentet fra: <https://www.ssb.no/utdanning/artikler-og-publikasjoner/flere-menn-i-kvinnedominerte-utdanningsprogram> Oslo-Kongsvinger: SSB.

Statistisk sentralbyrå (2016). *Levekårsundersøkelse om arbeidsmiljø*. Oslo-Kongsvinger: SSB.

Statistisk sentralbyrå (2017). Diverse tabeller hentet fra statistikkbanken: <https://www.ssb.no/statbank/>. Oslo-Kongsvinger: SSB.

Statistisk sentralbyrå (2018). Diverse tabeller hentet fra statistikkbanken: <https://www.ssb.no/statbank/>. Oslo-Kongsvinger: SSB.

Svalund, J., & Hansen, I. L. S. (2013). *Inkludering av personer med nedsatt funksjonsevne i arbeidslivet*. Oslo: Fafo.

Teigen, M. (2014). «Kjønnsdeling på langs». I Reisel, L. og Teigen, M. (red.) *Kjønnsdeling og etniske skiller på arbeidsmarkedet*. Oslo: Gyldendal Akademisk (s. 48-60)

Tøssebro, J., og Wendelborg, C. (2014): *Oppvekst med funksjonshemming. Familie, livsløp og overganger*. Oslo: Gyldendal Akademisk.

Utdanningsdirektoratet (2014). *Utdanningsspeilet 2014. Tall og analyse av barnehager og grunnsopplæringen i Norge*. Oslo: Utdanningsdirektoratet.

Utdanningsdirektoratet (2018). *Hva vet vi om spesialpedagogisk hjelp og spesialundervisning*. Henter fra nett: <https://www.udir.no/tall-og-forskning/finn-forskning/tema/notat-om-spesialundervisning/>. Oslo: Utdanningsdirektoratet

Vogt, K. (2008). «Er frafall i videregående opplæring et kjønnsproblem?» *Tidsskrift for samfunnsforskning* 2008(4), s. 517-542.

Wendelborg, C. (2014). «Fra barnehage til videregående skole - veien ut av jevnaldersmiljøet». I J. Tøssebro., & C. Wendelborg (Red.), *Oppvekst med funksjonshemming. Familie, livsløp og overganger* (s.35-56). Oslo: Gyldendal Akademisk.

Wendelborg, C. & Paulsen, P. (2014). «Inkludering i skolen - inkludering på fritida?» I J. Tøssebro., & C. Wendelborg (Red.), *Oppvekst med funksjonshemming. Familie, livsløp og overganger* (s.59-78). Oslo: Gyldendal Akademisk.

Østbakken, K. M. (2014). «Kjønn, lønn og barn - hva betyr barn for timelønnsnivået til kvinner og menn?». *Søkelys på arbeidslivet*. 31(3), s 229- 248

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