



## - Likestillingstest av Verdiskapingsprogrammet for Rein

Anne Galand  
Karin Hovde



## INNHold

---

<b>1. INNLEDNING .....</b>	<b>3</b>
<b>2. BAKGRUNN.....</b>	<b>4</b>
1.1. Verdiskapingsprogrammet for Reindrift (VSP Rein) .....	4
2.1. Likestillingsmål .....	5
2.1.1. Generelle likestillingsmål .....	5
2.2.1. Likestillingsmål i reindriften .....	5
2.3.1. Likestillingsmål i VSP Rein og SND .....	6
<b>3. GJENOMFØRING .....</b>	<b>8</b>
1. Mål.....	8
1.1. Hypoteser .....	8
2.1. Metode .....	9
1.1 Datainnsamling .....	9
1.2 3R .....	10
<b>4. LIKESTILLINGSTEST AV VSP REIN .....</b>	<b>13</b>
1. Tallene.....	13
2.1.1. Representasjon.....	13
2.2.1. Ressursfordeling.....	19
2.3.1. Konklusjon R1 og R2 .....	20
3.1. Gyldighet .....	20
3.1.1. Det særskilte samiske.....	20
3.2.1. Formelle rettigheter.....	22
4.1. Målgruppen .....	22
5.1. Begrensninger .....	24
5.1.1. SNDs kundegruppe.....	24
5.2.1. Rammene for VSP Rein.....	29
5.3.1. Hva bør endres ? .....	31
<b>5. KONKLUSJON.....</b>	<b>33</b>
<b>6. FORSLAG TIL TILTAK.....</b>	<b>34</b>
<b>7. REFERANSER.....</b>	<b>35</b>

## FIGUROVERSIKT OG TABELLOVERSIKT

---

Tabell 1: Samlet data.....	9
Tabell 2: Kjønnfordeling i forhold til verdikjeden .....	18
Tabell 3: Kjønnfordeling i forhold til handlingsområder .....	18
Tabell 4: Kjønnfordeling i forhold til organisasjonstyper.....	19
Tabell 5: Fordeling av programmidler mellom kvinner og menn .....	19
Tabell 6: gjennomsnitt fordeling av programmidler mellom kvinner og menn .....	20
Tabell 7: Kontakt.....	25
Tabell 8: Initiativ.....	25
Tabell 9: Hovedtema for henvendelsen i forhold til initiativ og kjønn .....	26
Tabell 10: Kundens kjønn i forhold til saksbehandlerens kjønn .....	27
Tabell 11: Kundens kjønn i forhold til saksbehandlerens kjønn, per distriktskontor..	27
Tabell 12: Hovedtema for henvendelsen .....	28
Tabell 13: Hovedtema for henvendelsen pr. fylke.....	28
Figur 1: Kjønnfordeling blant ansvarlige søkere (alle søknader).....	13
Figur 2: Kjønnfordeling blant ansvarlige søkere (innvilgede søknader) .....	13
Figur 3: Kjønnfordeling blant prosjektledere (innvilgede søknader) .....	14
Figur 4: Kjønnfordeling blant styringsgruppene (innvilgede søknader) .....	15
Figur 5:Kjønnfordeling i ledelse (alle prosjekter).....	15
Figur 6: Kjønnfordeling i ledelsen (innvilgede prosjekter) .....	15
Figur 7: Antall kvinner og menn i ulike posisjoner i prosjektorganiseringen.....	16
Figur 8: Prosentvis kjønnfordeling i de ulike posisjoner i prosjektorganiseringen ...	16
Figur 9: Kjønnfordeling av målgruppa (alle søknader) .....	17
Figur 10: Kjønnfordeling av målgruppa (innvilgede søknader).....	17
Figur 11: Andel av inntekt utenfor næringen i forhold til summen av vederlag til arbeid og egenkapital og inntekter utenfor reindriften (Kilde St.prp.nr 70 2000-2001) ..	23
Figur 12: Antall personer i samisk reindrift i driftsåret 2002/03 fordelt etter kjønn og reinbeiteområder (Kilde: Reindriftsforvaltningen). .....	24
Figur 13: Kundehevendelser pr fylke .....	26
Figur 14: Kontakt / hierarki.....	27

## 1. INNLEDNING

---

Integrering av kjønnsperspektiv og likestilling på alle politikkområdene er valgt som en sentral strategi i arbeidet med å realisere målet om reell likestilling. Dette betyr at konsekvensene av tiltak og reformer skal vurderes i forhold til hvilken virkning de har på kvinner og menn. "Men likestillingsarbeid må ikke begrenses til de store og synlige sakene. Befolkningen består av kvinner og menn med ulik etnisk bakgrunn, sosial status, familiesituasjon og andre kjennetegn. Dette må det tas hensyn til i all offentlig planlegging og ressursbruk. Det handler om rettferdighet og god samfunnsøkonomi." (Barne- og familiedepartementet 2003:6)

Barne- og Familiedepartementets tok initiativ til å integrere kjønns- og likestillingsperspektivet i statsbudsjettet for 2003 (Barne- og familiedepartementet 2003). Alle departementene ble oppfordret til å velge ut et budsjettområde som skulle vurderes. Landbruksdepartementet valgte verdiskapningsprogrammene for mat og rein og ba SND om å gjennomføre en kjønns- og likestillingsvurdering av disse. "Landbruksdepartementet ønsker å få bedre kunnskap om effekten av de landbrukspolitiske virkemidlene. Virkemidlene må innrettes og forvaltes slik at de utnytter det potensialet som ligger i en aktiv satsing på både kvinner og menn i næringen." (Barne- og familiedepartementet 2003:40).

SND har engasjert kunnskapssenteret for likestilling Fredrikkes Hage til å gjennomføre vurderingen i nært samarbeid med fire utvalgte distriktskontor.

## 2. BAKGRUNN

---

### 1.1. Verdiskapingsprogrammet for Reindrift (VSP Rein)

Etter krav fra Norske reindriftslag NRL ble det vedtatt å etablere et verdiskapingsprogram for reindriften med en årlig ramme på 7 millioner kroner over reindriftsavtalen 2000-2001.

Grunnlaget for å innføre verdiskapingsprogrammet for rein er at "den spesialisering som har skjedd i reindriftsnæringen, i likhet med i landbruket, har resultert i at primærprodusenten har fått ansvaret for en mindre del av verdiskapingsprosessene fram til sluttproduktet. Reineierens ansvar er etter hvert blitt begrenset til å produsere slaktedyr, som i stor grad leveres levende til sentrale slakterier. Den videre verdiskaping er det andre som tar seg av. Dette har resultert i at mye av tradisjonell kunnskap om bearbeiding av kjøtt og utnytting av biprodukter er svekket". En mener videre at det er et "stort potensiale som ligger i et større produktmangfold basert på lokal kultur og tradisjon, lokal bearbeiding, utnyttelse av biprodukter, samt en optimalisering av den biologiske produksjonen." (St.prp nr 70 2000-2001)

Det overordnede målet for VSP Rein er å øke verdiskapingen i reindriftsnæringen slik at det kommer reineierne til gode. I tillegg har programmet noen sentrale delmål: (produktblad SND)

- å bidra til at reineieren gis mulighet til å øke sin inntjening gjennom å ta ansvaret for en større del av verdiskapingen selv
- å sikre at tradisjonell kunnskap som gir produktene en høyere verdi i markedet kommer til anvendelse.
- Å revitalisere tradisjonelle bearbeidingsformer av bl.a. matprodukter og å presentere disse for markedet.
- Å legge til rette for at større volum av reinprodukter av høy kvalitet når markedet med høy betalingsvillighet.

Verdiskapingsprogrammet for reindrift er ikke begrenset til matprodukter, men skal også kunne fokusere på andre produkter og tiltak som kan gi en økt verdiskaping i næringen. Det skal gjennomføres i tråd med handlingsstrategier for Verdiskapingsprogrammet for norsk matproduksjon.

Sentrale innsatsområder for VSP Rein er tilskudd til nyskaping og bedriftsutvikling, mobilisering av nettverk mellom små aktører, oppbygging av kompetanse og etablering av effektive markedskanaler mellom produsent og marked.

Administrasjonen av programmet ligger ved SND Troms. Dette innebærer at kontoret tar seg av saksbehandling av søknader og beslutninger angående prosjekter.

Programmet har en styringsgruppe som har ansvar for overordnede prioriteringer og for å sikre at det tas hensyn til reindriftens spesielle forhold. Styringsgruppen skal bidra til å utvikle programmet slik at intensjonen med programmet sikres og skal være et rådgivende organ for SND ved å fatte vedtak om bevilgninger i programmet. Gruppen skal uttale seg i enkeltsaker hvor innstilt beløp overstiger en million kroner samt i enkeltsaker av prinsipiell karakter. I tillegg til styringsgruppen er det oppnevnt en klagenemnd som behandler klager på SNDs beslutninger.

## **2.1. Likestillingsmål**

En likestillingstest av et næringspolitisk område vil vurdere betydning av kjønn og tar utgangspunkt i de likestillingspolitiske mål som er relevante på området. Verdiskapingsprogrammet for reindrift måles i forhold til generelle likestillingsmål, likestillingsmål i reindriften og likestillingsmål i SND og VSP mat.

### **2.1.1. Generelle likestillingsmål**

Sentrale likestillingspolitiske mål er:

- Kvinner og menn skal ha like muligheter, rettigheter og plikter innenfor alle samfunnsområder.
- Jevn fordeling av makt og innflytelse mellom kvinner og menn.
- Økonomisk uavhengighet for begge kjønn.

### **2.2.1. Likestillingsmål i reindriften**

Likestillingsmål i reindriften har sammenheng med de mål og retningslinjer som ligger til grunn for reindriftspolitikken (se Stortingsmelding nr. 28 (1991-92), *En bærekraftig reindrift* og Innst. S. nr. 167 (1991-92)). Det legges vekt på tre målsettinger ([www.odin.dep.no/dep](http://www.odin.dep.no/dep)).

- Den **økologiske bærekraften**: å forvalte ressursene slik at den økologiske balansen sikres.
- Den **økonomiske bærekraften**: krav om produktivitet, inntjeningsevne, kostnadseffektivitet, inntektsnivå og inntektsfordeling.
- Den **kulturelle bærekraften**: å sikre en stabil sysselsetting og inntekt i næringen for å bevare den samiske kulturen.

Kvinnens rolle i reindriften inngår både i den økonomiske og i den kulturelle bærekraften mens den økologiske bærekraften er grunnleggende for reindriften generelt.

Likestillingsmålene i reindriften er uttrykt i Stortingsmeldingen nr. 28 (1991-1992): "vilkårene for kvinner i reindriftsnæringen bør etter regjeringens mening styrkes. Målsettingene bør være tosidig slik at man på den ene siden styrker posisjon og status for kvinner som arbeider innenfor næringen og også tilrettelegger for rekruttering av kvinner i næringen". Likestillingsmål i reindriften kan oppsummeres slik:

- **Sikre kvinners muligheter innen reindriftsnæringen og å se til at de ressurser kvinner representerer kommer næringen til gode.**

En ønsker å øke kvinners muligheter til å delta i reindriften for at de skal kunne ivareta samisk levesett og kultur. Kvinner er en ressurs for næringen fordi de har bestemte egenskaper og ivaretar bestemte oppgaver. Reindrift er ikke bare kjøttproduksjon og kvinners bidrag må bli synliggjort og verdsatt på lik linje med mennene.

- **Sikre og øke kvinners deltakelse i reindriften og reindriftsrelaterte aktiviteter.**

I Sametingets reindriftsplan 2001-2005 står det at "de generelle rammevilkårene for kvinners deltakelse i reindriften må forbedres slik at kvinner får en reell mulighet til å ta en naturlig del i reindriften." En ønsker at flere kvinner skal ha egne driftsenheter og at de kvinnene som har reindriften som hovednæring skal være økonomisk selvstendige.

- **Øke kvinners innflytelse**

Den offisielle likestillingspolitikken har et mål om å øke kvinners innflytelse. I reindriftsammenheng vil dette gjelde både i organisasjonene og i reindriftsforvaltningen. St.prp nr 70 (2000-2001) påpeker at "reindriftens verdiskapingspotensial ligger i beiteressursene og å gjennomføre optimalisering av den biologiske produksjonen basert på lokale forutsetninger, behov og ønsker". Dette krever en organisering i distriktene og et samarbeid mellom myndigheter og reindriften der kvinner bør ha en tydelig plass. Kvinner bør ha innflytelse der næringens ressurser forvaltes - i den sentrale reindriftsforvaltningen, reindriftsstyret, i lokalforvaltningen, områdestyrer og styrer for reinbeitedistrikt.

### **2.3.1. Likestillingsmål i VSP Rein og SND**

Verdiskapingsprogrammets likestillingsmål er ikke spesifisert og det ligger ingen føringer i retningslinjene. Landbruksdepartementet ser likevel ut til å forvente at kvinner skal delta aktivt i programmet. Daværende landbruksminister Bjarne Håkon Hansen påpekte i 2001 i en tale at: "På matområdet sitter nettopp kvinnene på mye av den kunnskapen som gjør en entreprenør i stand til å ta i bruk det gamle på nye måter og slik skape produkter som er etterspurt hos forbrukerne." "Jeg ser det som like naturlig for kvinner som menn å søke og få tilsagn på midlene som er øremerket verdiskapingsprogrammene" ([www.odin.dep.no/odinarkiv](http://www.odin.dep.no/odinarkiv))

I SNDs formålsparagraf (Lov om Statens nærings- og distriktsutviklingsfond av 3.juli 1992 nr 78) heter det at "Statens nærings- og distriktsutviklingsfond har til formål å fremme en bedrifts- og samfunnsøkonomisk lønnsom næringsutvikling både i distriktene og i landet for øvrig." Stortingsmeldingen 36 (2000-2001) legger til grunn at SND i all sin virksomhet bl.a. skal være opptatt av å stimulere kvinner og ungdom til å delta i næringsutvikling og entreprenørskap

Ut fra generelle likestillingsmål, likestillingsmål i landbrukspolitikken og i SND vil det være ønskelig med en andel kvinner som søkere til midlene, og en andel kvinner som medvirker i utforming og styring av prosjektene. Ut fra intensjonene i likestillingsloven bør andelen kvinner som medvirker i prosjektene være likt med menn. Dette er et svært ambisiøst mål og ut i fra virkeligheten i næringen kan det være mer realistisk å sette seg et mål som er lavere enn dette. For å ikke bremse utvikling mot mer likestilling bør andelen av søkere gjenspeile kvinners aktivitet og eierskap i reindriften.



### 3. GJENNOMFØRING

---

#### 1. Mål

Verdiskapingsprogrammet for Rein er et næringspolitisk virkemiddel som skal utvikle reindrifta i en ønsket retning. Retningslinjene og praksis i slike program skal dermed støtte opp under de generelle mål for reindrifta og bl.a. ivareta reindriftens likestillingsmål. En kjønns og likestillingsvurdering innebærer å vurdere om programmet oppfyller disse kriteriene og eventuelt komme med forslag til korrigerende tiltak. Kvinner er det underrepresenterte kjønn i reindriften, fokus blir dermed på deres stilling.

Denne likestillingstest har som mål å se i hvilken grad Verdiskapingsprogrammet for Reindrifta er tilrettelagt for både kvinner og menn. Hovedspørsmålene er følgende:

- Er verdiskapingsprogrammet tilrettelagt slik at de fremmer både menn- og kvinners måte å drive næringsutvikling og verdiskaping ?
- Hvilken virkning har programmet på kvinner og menns mulighet til å delta i og påvirke næringsutviklingen ?
- Bidrar verdiskapingsprogrammene for rein til å nå de overordnede likestillingspolitiske målsettinger for reindriften?

Vi legger vekt på målgruppens deltakelse og innflytelse i prosjektene og deres relasjon til SND. Ut fra dette settes det fokus på programmets innretning og SND sitt arbeid. Vurderingen vil avdekke strukturer og kulturer som er til hinder for økt verdiskaping og næringsutvikling. Den vil også gi innspill til hvordan dette kan endres. Vurderingen omfatter ikke bedriftsøkonomiske spørsmål eller resultat av prosjektene

#### 1.1. Hypoteser

Et næringspolitisk virkemiddel uten spesifikke krav om kjønnsrepresentasjon vil ofte bli oppfattet som kjønnsnøytralt: menn og kvinner har like muligheter til å søke midler for å starte opp eller utvikle næringsvirksomhet. Kjønnsforskningen hevder at dette er umulig fordi ingen ting er kjønnsnøytralt. Såkalte kjønnsnøytrale ordninger bidrar som oftest i beste fall til å bevare kjønnsforskjeller og i verste fall vil de forsterke dem fordi de reproducerer de strukturene som allerede finnes.

For verdiskapingsprogrammene vil konsekvensen av dette sannsynligvis bli at de som har størst nærhet til systemet og /eller de som har mest makt og innflytelse i næringen fra før, vil få størst innflytelse og utbytte av programmet.

Hypoteser for undersøkelsen er at:

1. Søknadene vil gjenspeile kulturen og strukturen i næringene og / eller relasjonen mellom kundene og SND.

2. Dette vil føre til en skjev fordeling av midlene mellom kvinner og menn og ulik innflytelse i prosjektene.

## 2.1. Metode

Likestillingstesten av VSP mat ble utført samtidig og ut fra de samme metode som likestillingstesten av VSP rein. Det er hovedsakelig kvantitative metoder som ble brukt.

### 1.1 **Datainnsamling**

Fire distriktskontorer har deltatt i undersøkelsen: Hordaland, Oppland og Nord-Trøndelag for VSP Mat og Troms for VSP Rein. Distriktskontorene ble valgt ut av hovedkontoret ut fra geografisk spredning og andel søknader. Alle henvendelser til alle ansatte i de fire kontorene ble registrerte på en uke - uke 39 i Nord-Trøndelag, Hordaland og Oppland og uke 40 i Troms. Hensikten med å registrere alle henvendelser og ikke bare de som handlet om VSP Mat var å kunne begrense observasjoner til en uke. Skulle en kun ha vurdert kun mat-henvendelser måtte undersøkelsen gått over lang tid. I tillegg ville det ha vært svært knyttet til de saksbehandlerene som jobber med programmet, og da mindre objektivt og representativt for SND sin måte å jobbe på.

Til sammen ble 118 søknader og 734 kundehenvendelser samlet inn og vurdert. I tillegg ble det utført korte telefonintervjuer med noen av de bedriftene og prosjektene som hadde søkt midler, og med VSP-ansvarlige i Landbruksavdelingene hos Fylkesmennene (FMLA).

	Antall søknader	Henvendelser
Hordaland	19	198
Oppland	23	130
Nord-Trøndelag	17	132
Troms	59	274
Totalt	118	734

Tabell 1: Samlet data

Funn som ble gjort i den kvantitative analysen og forslag til tolkning ble lagt fram for det enkelte distriktskontor. Sammen med de ansatte ble årsak og virkningsforhold diskutert. Hensikten med dette var å få fram informasjon som ikke tallene ga svar på og å bidra til refleksjon over egen praksis i SND.

Distriktskontorene har stilt spørsmål ved hvor relevant det er å konkludere ut i fra henvendelser fra en uke. Det er alltid et ønske å komme nærmest mulig de reelle forholdene, men i en organisasjon i stadig aktivitet er det svært vanskelig å vite hva normalen er. Utgangspunktet var å velge en tilfeldig uke, utenfor fellesferie og andre

kjente interne aktiviteter som kunne ha forstyrret undersøkelsen. Flere kontorer påpeker likevel at det var spesielle uker siden noen saksbehandlere var bortreist, eller at det var spesielt få henvendelser. Tallene viser at det har vært forskjeller i antall henvendelser til hvert kontor. Det kan skyldes fravær eller tilfeldigheter, men kan sannsynligvis knyttes til størrelsen på kontoret.

Vi mener at disse tallene gir et godt bilde av SND sine kundehenvendelser. Det er svært sjeldent at alle ansatte er på plass på kontoret i en hel uke. I tillegg har ingen kontor vært i stand til å fortelle hvordan en "normal uke" ser ut. Tallene viser tendenser som ansatte som oftest kjente seg igjen i, men som kan bli litt polariserte siden undersøkelsen er utført over såpass kort tid. At forholdstallene i tillegg er svært like i de fire kontorene er et tegn på en viss representativitet.

Antall søknader i grunnlagsmaterialet er lavt. Vi har gått gjennom alle søknadene som var inne i arkivene de dagene vi besøkte kontorene (25.08 i Hordaland, 4.09 i Troms, 27.09 i Oppland og 9.10 i Nord-Trøndelag). Vi kan ikke si at vi har sett alle søknadene siden noen kan ha vært ute akkurat da, men de fleste er med i undersøkelse. De tallene vi presenterer er da bygd ut i fra nærmest alle søknadene som er behandlet i de fire kontorene siden VSP mat kom i gang.

## 1.2 3R

Analysen bygger vi på den svenske 3R metoden som har blitt utviklet av forskeren Gertrud Åström ved Stockholms universitet sammen med det Svenska Kommunförbundet. 3R står for og representasjonen, ressursfordelingen, realitet (virkelighetsbeskrivelse). Metoden går ut på å måle representasjonen av kvinner og menn som beslutningstakere, iverksettere og brukere på et avgrenset område, for deretter å måle hvordan ressursene er fordelt mellom dem. Dette gir et bilde av hvordan ressurser fordeles og på hvilke vilkår det skjer. Forskjellene som eventuelt avdekkes blir brukt som utgangspunkt for en drøfting om hvorfor det er slik, og hva som kan gjøres for å endre uønskede ulikheter mellom kvinner og menn.

**R 1 Representasjonen** måler andelen kvinner og menn blant de som initierer, legger til rette, forvalter og bruker Verdiskapingsprogrammet for Rein. Hvem søker? Hvem medvirker i prosjektene? Hvem er prosjektleder? Hvordan er sammensetningen av styringsgrupper og styrer i virksomhetene?

**R 2 Ressurser** måler hvordan tilskuddene er fordelt mellom kvinner og menn. Hvem får tilskudd? Hvor mye søkes ? Hva får de tilskudd til? Hvor mye innvilges?

**R 3 Realitet** Forsøker å finne årsakene til forskjeller mellom kvinner og menn under R1 og R2 og ses i forhold til de likestillingsmål som er relevante for Verdiskapingsprogrammet for Rein.

### **a) Kjønnsperspektivet**

Feministisk teori er utgangspunktet for analysen: "En teori er feministisk, eventuelt rommer feministiske perspektiver, i den grad den beskriver og forklarer "kvinnespørsmål", dvs. diskriminering, undertrykking, osv.; bidrar til at kvinners erfaringer blir forståelige; og direkte eller indirekte skaper grunnlag for politiske tiltak" (Halsaa, s.147).

Den moderne kvinneforskningen kan beskrives i tre faser eller perspektiver, som alle er aktuelle forsknings- og endringsperspektiver i dag (Brandth og Verstad, 1993).

- Likestillingsperspektivet ser på kvinner og menn som like, og framholder at kjønn ikke skal bestemme hvilke muligheter en person skal ha i sitt liv.
- Kvinneperspektivet brukes for å se på fenomener fra kvinners ståsted. Det spesielt kvinnelige blir sett på som en ressurs, og kvinner og menn ses på som forskjellige.
- Kjønnsperspektivet er den tredje metoden. Her tas det utgangspunkt i at kjønn er et sosialt fenomen. Menn og kvinner er forskjellige, men det er også forskjeller mellom personer av samme kjønn.

Når vi bruker kjønnsperspektivet, velger vi å se på hvilken betydning kjønn har for hvordan mennesker innretter seg i samfunnet og hvordan samfunnet er bygd opp og fungerer. Å se på samfunnsspørsmål med et bestemt perspektiv innebærer å sette et nyansert fokus på virkeligheten som omgir oss.

### **b) Kulturforståelse**

Vi ble tidlig advart mot alvorlige misforståelser siden VSP rein foregår i et samisk miljø. En kultur vi har lite kjennskap til vil spille en viktig rolle og prege både søknadene, prosjektene og måten det arbeides på. Det skal en grunnleggende og grundig forståelse for kompleksiteten i den samiske kulturen til for å kunne uttale seg om kvinners deltagelse i VSP mat.

Hva som skal til for at blikket utenifra er gyldig og når en må være bærer av kulturen selv for å kunne mene noe er et omfattende spørsmål. Antropologene har lenge argumentert for betydningen av "det fjerne blikket" (Levi-Strauss 1987) som gir et annet perspektiv på en kultur en ikke er født og oppvokst i. Fordelen med det fjerne blikket er at det legger andre sammenhenger enn det de som tilhører kulturen vil i utgangspunktet ha.

Enhver evaluering skal utføres med en forståelse av de kulturelle rammene den inngår i. Hva disse rammene handler om og hvilken betydning de har i ulike sammenhenger er varierende. En kan trekke paralleller med diskusjoner omkring kvinneforskning. Noen mener at kun kvinner bør forske om kvinner fordi det krever en forståelse av hva det betyr å være kvinne, av de forholdene som gjelder internt i

gruppen og av den opplevelsen av å i være en del av den dominante gruppa. Disse vurderinger bygges ut i fra en oppfatning av kultur – om det er kvinnekulturen, landbrukskulturen eller den samiske kulturen - er både statisk og ensartet. Vi tror at enhver kultur og gruppe beveger seg og at innenfor den finnes det subkulturer som har forskjellige interesser. Det finnes også grupper som har felles interesser og problemstillinger på tvers av kulturene – dette gjelder til en vis grad kvinner.

Å vurdere noe i forhold til ideelle mål for likestilling vil alltid utfordre de etablerte makssystemer. Selv om det finnes vedtatte, generelle mål som gjelder for hele landet, finnes ingen enighet om hvordan de målene skal nåes og når målene er nådd. I denne evalueringen der mange verdier og relasjoner kommer inn, har vi forsøkt å vurdere ut i fra den kulturen VSP Rein virker i og likestillingsarbeidere i samisk miljø.

## 4. LIKESTILLINGSTEST AV VSP REIN

---

### 1. Tallene

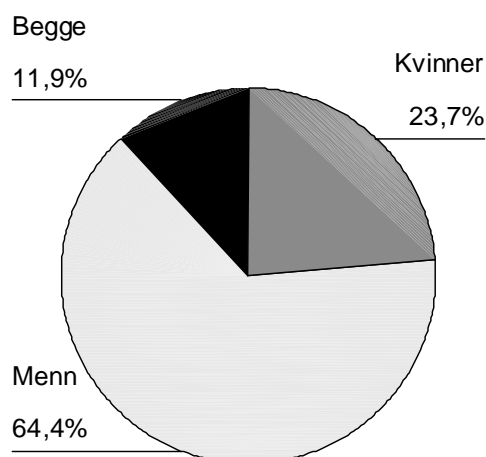
#### 2.1.1. Representasjon

##### c) Forvaltningen av programmet

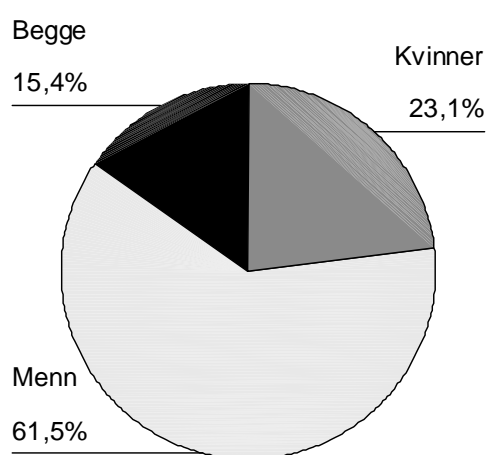
Forvaltningsapparatet for VSP Rein er lite og oversiktlig. Programmet ledes av en styringsgruppe bestående av 2 menn og 3 kvinner. Klagenemnda består av en kvinne og en mann. Kontaktperson og hovedsaksbehandler for programmet er en mann ansatt i SND Troms. Dette viser en jevn kjønnsfordeling blant kontaktpersoner for VSP rein.

##### d) Medvirkning i prosjektene

Det er ulike måter å medvirke i prosjektene på: en kan være ansvarlig søker, prosjektleder eller delta i en styringsgruppe. SND ønsket i tillegg en beskrivelse av forskjellene mellom de som har søkt og de som har fått innvilget midler. Hensikten med dette er å se om det finnes en tydelig styring når sakene behandles.



Figur 1: Kjønnsfordeling blant ansvarlige søkere (alle søknader)

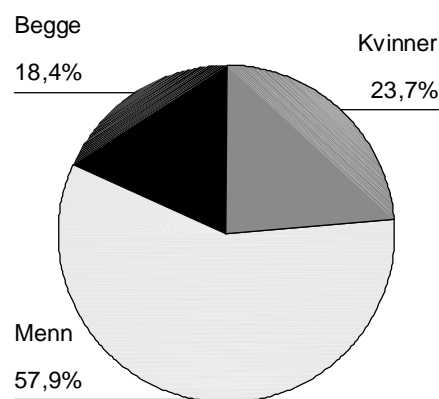


Figur 2: Kjønnsfordeling blant ansvarlige søkere (innvilgede søknader)

Den som er **ansvarlig søker** er med fra starten og legger premisser for prosjektet. I små organisasjoner og private foretak vil det være ansvarlig søker som har utformet søknaden og vil være den som følger opp og har kontakt med SND i denne forbindelsen. I større organisasjoner er det ofte lederen som godkjenner at det blir søkt, imens en saksbehandler/ prosjektleder er den som gjør det praktiske arbeidet og har eierforhold til prosjektet. Blant ansvarlige søkerne var det i utgangspunktet ca. 24% kvinner, 61% menn (Figur 1). Denne fordelingen endres svært lite når en kun

ser på de som har fått midler (Figur 2): noen menn forsvinner, men det blir ikke flere kvinner.

**Prosjektlederen** kan i noen tilfeller være den samme som ansvarlig søker. I andre tilfeller kan denne være underordnet eller bli rekruttert når prosjektet er finansiert. Vi har kategorisert alle som står for den praktiske gjennomføringen av prosjektet som prosjektledere. Kjønnfordeling blant prosjektledere er den samme som for ansvarlig søker. Det er ingen forskjell mellom søkere og de som har fått godkjenning - ca. 23% kvinner og 58% menn<sup>1</sup> (Figur 3). Dette skyldes at det oftest gis avslag til prosjekter uten verken prosjektleder eller styringsgruppe.

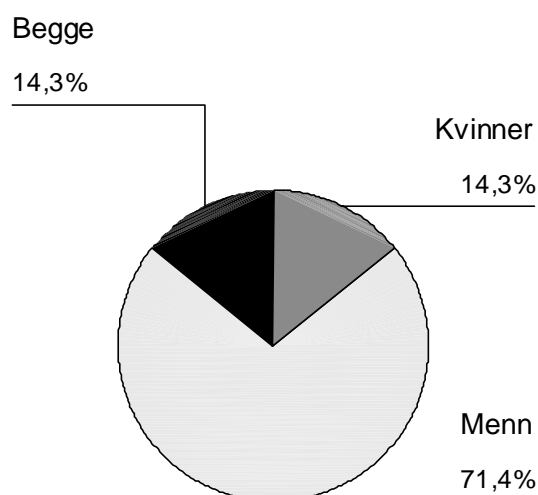


Figur 3: Kjønnfordeling blant prosjektledere (innvilgede søknader)

**Styringsgruppene** har det overordnede ansvaret og setter premissene for hvordan prosjektet skal utvikle seg. Ikke alle prosjektene har oppnevnt styringsgrupper og noen har for eksempel et bedriftsstyre som prinsipielt fungerer på samme måte. Hvis denne type prosjekter hadde vært underlagt likestillingsloven ville 14,3% av styringsgruppene tilfredstilt lovens krav om minst 40% representasjon av begge kjønn.

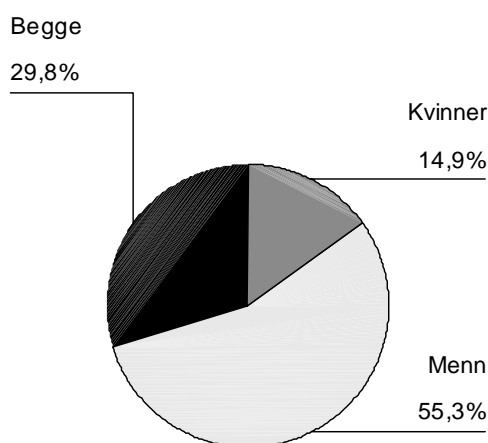
---

<sup>1</sup> Prosjektene uten prosjektleder eller en styringsgruppe er tatt ut av figurene siden det er forskjellene mellom kvinner og menn som er interessant.

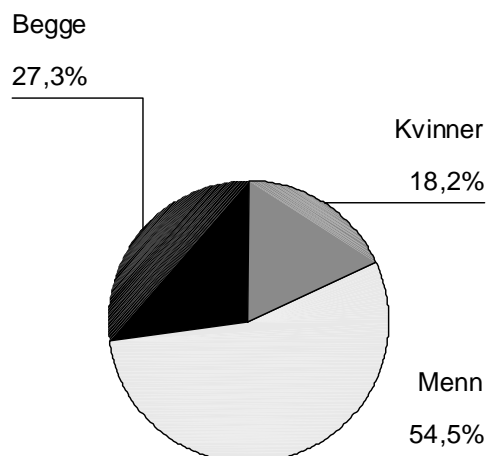


Figur 4: Kjønnfordeling blant styringsgruppene (innvilgede søknader)

Når det gjelder ledelsen i prosjektene eller i de bedriftene som har søkt er det ingen forskjell på kjønnfordelingen mellom de som har søkt og blant de som har fått innvilget midler. For begge grupper er det 15% kvinner og 55% menn.



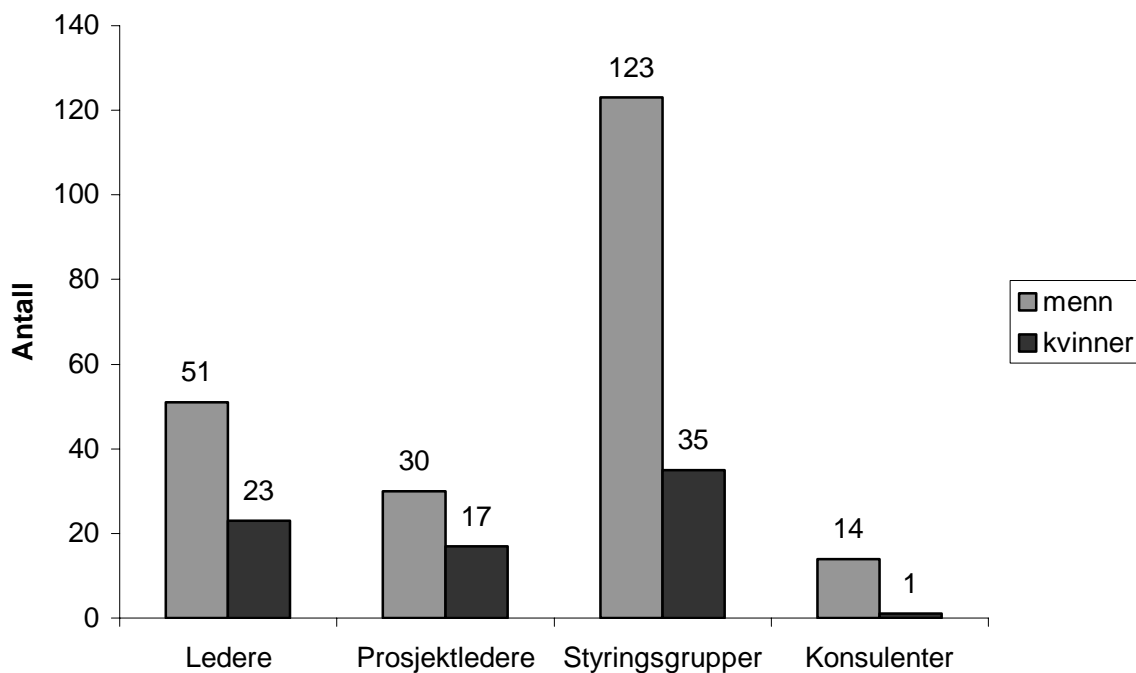
Figur 5: Kjønnfordeling i ledelse (alle prosjekter)



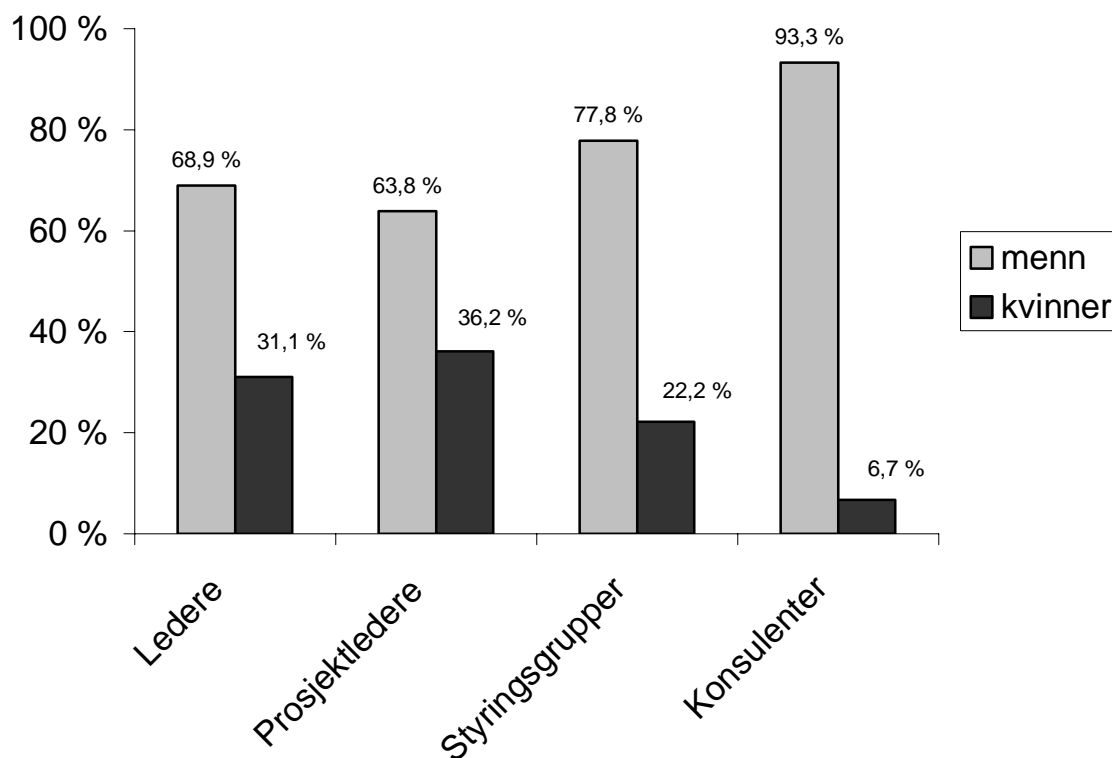
Figur 6: Kjønnfordeling i ledelsen (innvilgede prosjekter)

Kvinnens representasjon varierer i de ulike nivåer i prosjektorganiseringen (Figur 7, Figur 8). Tall som er presentert gir ikke grunnlag til å si at saksbehandlingen har en tydelig styring som bidrar til en bedre kjønnfordelingen i prosjektene.





Figur 7: Antall kvinner og menn i ulike posisjoner i prosjektorganiseringen



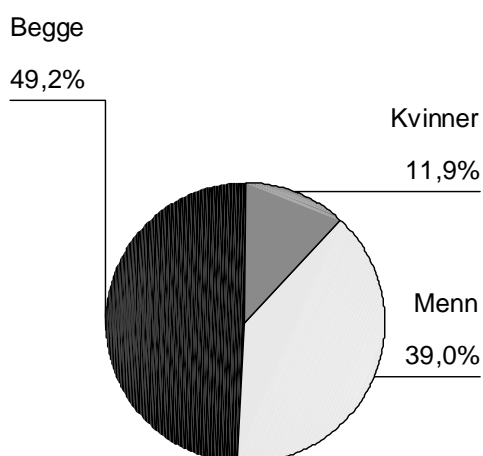
Figur 8: Prosentvis kjønnsfordeling i de ulike posisjoner i prosjektorganiseringen

### e) Handlingsområder

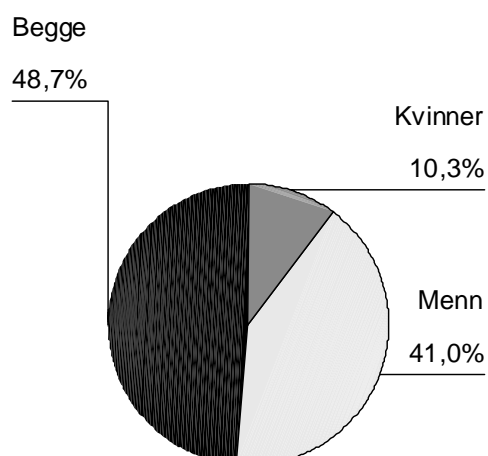
For å nyansere tallene ble prosjektene kategorisert i forhold til målgruppa for prosjektet. Målet er å vite hvem som egentlig benytter seg av de midlene som bevilges. Målgruppa ble definert på ulike måter ut ifra søkeren og de aktivitetene som prosjektet omhandler:

- For private bedrifter er det kjønnsfordelingen blant ansatte som gjelder fordi midlene vil bidra til å opprette eller styrke mannsarbeidsplasser og / eller kvinnearbeidsplasser.
- Kompetanseheving ble vurdert i forhold til de deltagerlister.
- Driftsenheter, Siidaer og reinbeitedistrikter er som oftest kategorisert som "begge" hvis det ikke tydelig er et enpersons prosjekt.

Figur 9 viser at halvparten av prosjektene har både kvinner og menn som målgruppe, mens 12% av prosjektene har kvinner og 39% har menn. For de godkjente prosjektene er fordelingen 10% for kvinner og 41% for menn. Forholdene mellom kjønnene før og etter saksbehandlingen er ubetydelige (Figur 10).



Figur 9: Kjønnfordeling av målgruppa (alle søknader)



Figur 10: Kjønnfordeling av målgruppa (innvilgede søknader)

Videre ser en på hvilken type prosjekter kvinner og menn medvirker i<sup>2</sup>. Å plassere prosjektene der de hører til i verdikjeden (Tabell 2) gjenspeiler til en viss grad den tradisjonelle arbeidsfordelingen i reindriften siden det for eksempel er oftest menn som søker midler for å opprette et slakterianlegg eller for å foredle kjøtt. Samtidig som det er overraskende få kvinnelige søkere på biprodukter.

<sup>2</sup> Alle søknadene - både de som ble innvilgede og de som ikke ble det – taes med inn siden det handler om initiativet og ikke SND sine vurderinger.

	Ansvarlig søker		
	Kvinner	Menn	Begge
Slakt	1 12,5%	7 87,5%	0 0%
Foredling	1 7,1%	11 78,6%	2 14,3%
Biprodukter	1 9,1%	6 54,5%	4 36,4%
Salg	4 57,1%	3 42,9%	0 0%
Foredling og biprodukter	1 20,0%	3 60,0%	1 20,0%
Annet	5 35,7%	9 64,3%	0 0%

Tabell 2: Kjønnfordeling i forhold til verdikjeden

SND definerer ulike handlingsområder: nyskaping og bedriftsutvikling, kompetanseheving hos reineiere, mobilisering og tilrettelegging for nettverksamarbeid og etablering av markedskanaler mellom småskalaprodusenter og markedet. Tabell 3 viser at kompetanse er det området der kvinner og menn er mest likt representert mens nyskaping er tydelig mannsdominert. I det som handler om nettverk og mobilisering er også kvinner som ansvarlige søkere fraværende. Det viser seg at det ofte er konsulenter som virker på disse prosjektet. Det er få kvinnelige konsulenter innenfor VSP rein (se Figur 7, s.16), og dermed få kvinnelige søkere i handlingsområder der konsulenter er.

	Ansvarlig søker		
	Kvinner	Menn	Begge
Kompetanse	7 50,0%	7 50,0%	0 0%
Markedskanaler	1 33,3%	2 66,7%	0 0%
Nettverk / mobilisering	0 0%	3 100,0%	0 0%
Nyskaping og bedriftsetablering	6 15,8%	25 65,8%	7 18,4%
Annet	0 0%	1 100,0%	0 0%

Tabell 3: Kjønnfordeling i forhold til handlingsområder

Representasjonen innenfor de ulike typer organisasjoner som har søkt, viser en tydeligere kjønnsfordeling: jo større organisasjon, jo færre kvinner (Tabell 4). Det er for eksempel blant reineiere det finnes flest kvinner. I tillegg finnes det mange kvinner i prosjekter drevet av offentlige etater.

	Ansvarlig søker		
	Kvinner	Menn	Begge
Driftsenhet	2 11,1%	10 55,6%	6 33,3%
Forening	2 40,0%	3 60,0%	0 ,0%
Reinbeitedistrikt	1 16,7%	5 83,3%	0 ,0%
Offentlig	2 66,7%	1 33,3%	0 ,0%
Andre private	2 11,8%	15 88,2%	0 ,0%
Siida	1 20,0%	3 60,0%	1 20,0%
Reineiere	4 80,0%	1 20,0%	0 ,0%

Tabell 4: Kjønnsfordeling i forhold til organisasjonstyper

### 2.2.1. Ressursfordeling

Kvinner utgjør ca 24% av ansvarlige søkerne til VSP Rein. Dette vil gjenspeile seg i fordelingen av midlene. I sum har menn fått en god del mer midler enn kvinner. Dette innebærer at det er den mannlige verdiskapingen som støttes. Mennene har også litt større prosjekter enn kvinner og har et kapitalbehov som ligger i gjennomsnitt 50.000 kr over kvinner.

Ansvarlig søker	Kapitalbehov	Søkt	Innvilget
Kvinner	2.329.938	1.364.360	1.308.000
Menn	7.333.756	4.748.403	3.336.240
Begge	2.136.580	1.582.618	1.392.500

Tabell 5: Fordeling av programmidler mellom kvinner og menn

Disse kan nyanseres ved å regne ut gjennomsnitt av de summene som er søkt: kvinner og menn søker relativt likt, men menn får godkjent færre av sine utgifter enn kvinner. Resultatet er at kvinner får i gjennomsnitt litt mer enn menn – forskjellen utgjør ca. 5000 kr. Dette dokumenterer en fordeling som ansatte i SND kjenner igjen der menn er svært kreative når det gjelder budsjettering, men får ikke godkjent alle

kostnadene. Dette viser at SND bidrar til en relativ utjevning gjennom saksbehandlingen, noe som SND Troms mener er en bevisst prioritering av kvinner i VSP Rein.

Ansvarlig søker	Kapitalbehov	Søkt	Innvilget
Kvinner	258.882	194.909	145.333
Menn	305.573	197.850	139.010
Begge	356.096	263.770	232.083
Total	302.571	207.983	154.788

Tabell 6: gjennomsnitt fordeling av programmidler mellom kvinner og menn

### 2.3.1. Konklusjon R1 og R2

Vår hypotese var at søknadene vil gjenspeile kulturen og strukturen i næringene. Dette mente vi ville føre til en skjev fordeling av midlene mellom kvinner og menn, og at kvinner og menn vil ha ulik innflytelse i prosjektene. Andelen kvinnelige søkere til VSP Rein ligger nært opp til andelen kvinner som er ledere for driftsenheter. Videre viser tallene at kvinner søker som reineiere eller sammen med en mann i driftsenheten. Hvis målet er 40% av hvert kjønn er dette langt unna både for andel søkere, andel prosjektledere og andel deltakere i styringsgruppene. Likevel er kvinnene målgruppe for mange av prosjektene – det er flere prosjekter innenfor tradisjonelle kvinneområder, og begrunnelsen å medvirke til å etablere feltslakteanlegg begrunnes i at dette gir kvinnene mulighet til å ta seg av blod, belling osv. At denne deltakelsen ikke er synlig i det materialet som er presentert sier noe om kvinners fravær fra de formelle arenaer. Betydningen av dette bør ikke undervurderes fordi formelle arenaer også gir grunnlag for formelle rettigheter.

## 3.1. Gyldighet

En tilbakemelding SND Troms gir til disse tallene er at de er usikker på om måten vi måler på gjelder for det samiske samfunnet. Derfor er det viktig å diskutere de ulike oppfatninger om kvinners rolle og stilling i reindrifta i forhold til våre mål for analysen.

### 3.1.1. Det særskilte samiske

Vi finner to bilder av kvinners rolle i reindriftsnæringen.

Det ene kan sammenlignes med "den Store Fortellingen" som Berit Branth beskriver i landbruket. Den forteller om en svært komplementært og likeverdig fordeling av arbeidet mellom kvinner og menn: "Reindriften klarer seg ikke uten kvinner. Kvinnene utfører en stor del av arbeidet og de har et stort ansvar" (Buljo 2002:14). Produksjon av kjøtt er hovedsakelig menns område, mens reindriftskvinner har tradisjonelt vært den sentrale personen i familien, i forhold til organisering av familiens næringsdrift og økonomi, opplæring og oppdragelse av barn- og ungdom, produksjon av nødvendige

klær og bruksgjenstander, og i forhold til det alminnelige husholdet" (Henriksen 2001:38). Familien lever i harmoni og beslutningene taes i felleskap.

Litteratur om likestilling i reindrifta viser at dette bildet er blitt endret kraftig, spesielt etter 1978. Mange samiske kvinner forteller hvordan "1978-loven" ødela kvinnerollen i reindriften, "raderte kvinner ut av næringen" (Buljo 2002:14). Reindriftsloven overførte den struktur og organisering som gjaldt for landbruket over til reindrifta. Driftsenheter ble oppdrettet med en person, oftest mannen, som formell eier. "I dag er det svært få kvinner med egen driftsenhet og de fleste kvinner er derfor underlagt ektemannen i næringsmessig henseende. Det er derfor hevet over enhver tvil at kvinner reelt sett er langt svakere stilt enn menn i næringsmessig sammenheng, til tross for at lovverket formelt ikke gjør forskjell på menn og kvinner" (Henriksen 2001:39). Formelt sett ble kvinnelige reineiere fratatt sin økonomiske selvstendighet og de rettighetene som er knyttet til det: pensjonspoeng, permisjonsordninger, osv. I tillegg ble kvinners rolle usynliggjort: "Myten om at reindrift er lik arbeidet med reinflokken på fjellet er noe som har festet seg godt hos folk etter en lang tids fokusering på reindrift som kjøttproduksjon" (Joks 2002:38).

Det er en utbredt oppfatning er at kvinners rolle i reindrifta og i det samiske samfunnet fortsatt er såpass sterk og tydelig at det ikke vil spille en stor rolle hvor synlige de er i de formelle dokumentene eller på de formelle arenaene. Beskrivelsen av kvinners deltagelse passer ikke inn de norske rammene fordi den usynligheten vi opplever i tallene ikke stemmer med virkeligheten. God kjennskap til prosjektene og til personene bak prosjektene vil da være avgjørende for å vurdere om kvinner er med eller ikke i VSP rein. Noen kvinner er også enige i dette: "Det er ikke viktig å snakke om roller, da det internt i næringen ikke er diskriminering mellom kjønnene" (Sara 2001:78).

Denne argumentasjonen bygger på det kvinnebilde som er bygd ut i fra "Den Store Fortellingen" (se s.20) og den tradisjonelle arbeidsfordelingen mellom kjønnene: samiske kvinner er aktive og har en tydelig og sterk rolle. Fordi arbeidsfordelingen er så komplementær og reindrifta så avhengig av kvinner, er kvinner deltagende uansett. Om de ikke er representert blant søkerne betyr ikke det at de ikke får nytte av de midlene som blir tildelt. Når det gjelder representasjon i styringsgrupper er det påpekt at grunntankegangen i det samiske samfunnet er konsensus. En mann som deltar i styret for et reinbeitedistrikt vil bringe inn hele familiens mening, og ikke bare sin egen. Om kvinner ikke er med i styringsgrupper i prosjektene vil det ikke nødvendigvis bety at de ikke har innflytelse der. De er representert av sine menn og deltar når viktige avgjørelser skal taes.

Innenfor denne forståelse vil det være ukorrekt å måle kvinners deltagelse og innflytelse ved å se om de formelt sett står på papirene, eller om de deltar i styringen av de forskjellige prosjektene.

### **3.2.1. Formelle rettigheter**

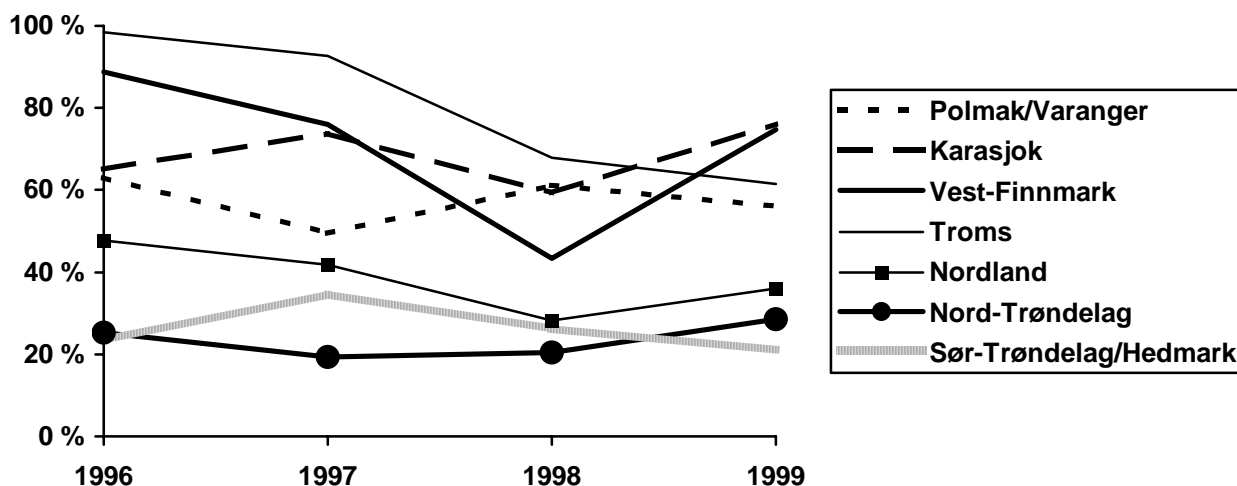
De som jobber med likestilling i samisk miljø – Sametinget og reindrifftsforvaltningen – representerer et svært annerledes syn på forholdet mellom kvinner og menns innflytelse i næringen. Det er svært viktig å ikke undervurdere betydningen av det formelle: en underskrift på en søknad er viktig, det samme er det å ha en formell rolle i en forsamling eller det å eie. De viser til at kvinners formelle rettigheter er svekket i reindriffts-næringen. De er svært kritiske til oppfatningen av at det er greit å bli representert av sine ektemenn / samboere både i styret til reinbeitedistriktet og i Sametinget.

Den tradisjonelle oppfatning av at en mann representerer hele familiens mening eller at det ikke spiller noe rolle om kvinner formelt er tilstede er nok ikke feil, men den bygger på en undervurdering av kvinnenens rett til selvstendighet og valgfrihet. Kvinner som ikke bringer inn sin stemme i debatten er fratatt sin myndighet. Dette innebærer også at en overser det faktum at en kvinne og hennes ektemann kan ha ulike interesser i samme sak og at det kan ligge en maktfaktor i å delta på de formelle arenaer. "Når er kvinnene våre modne nok til å kunne ha lederposisjoner? Når skal menn som har innehatt posisjoner lenge vike plass for kvinner, slik at det i alle styrer er halvparten kvinner og halvparten menn?" (Solveig Joks i Sara 2001:78).

Begge perspektivene har sine sannheter, men vi forholder oss til den generelle oppfatning av hva likestilling innebærer og kvinnelige informanter sin virkelighetsbeskrivelse.

### **4.1. Målgruppen**

Nye driftsformer, økt mekanisering og økende pengeusholdning har også endret kvinners stilling i reindrifften. Sviktende økonomi i deler av næringen har ført til at reindriffts-familier er avhengige av å hente mesteparten av familiens inntekter utenfor reindrifften. I tillegg har mange kvinner fått en ny rolle i det samiske samfunnet generelt gjennom å ta høyere utdanning og en jobb utenfor næringen.



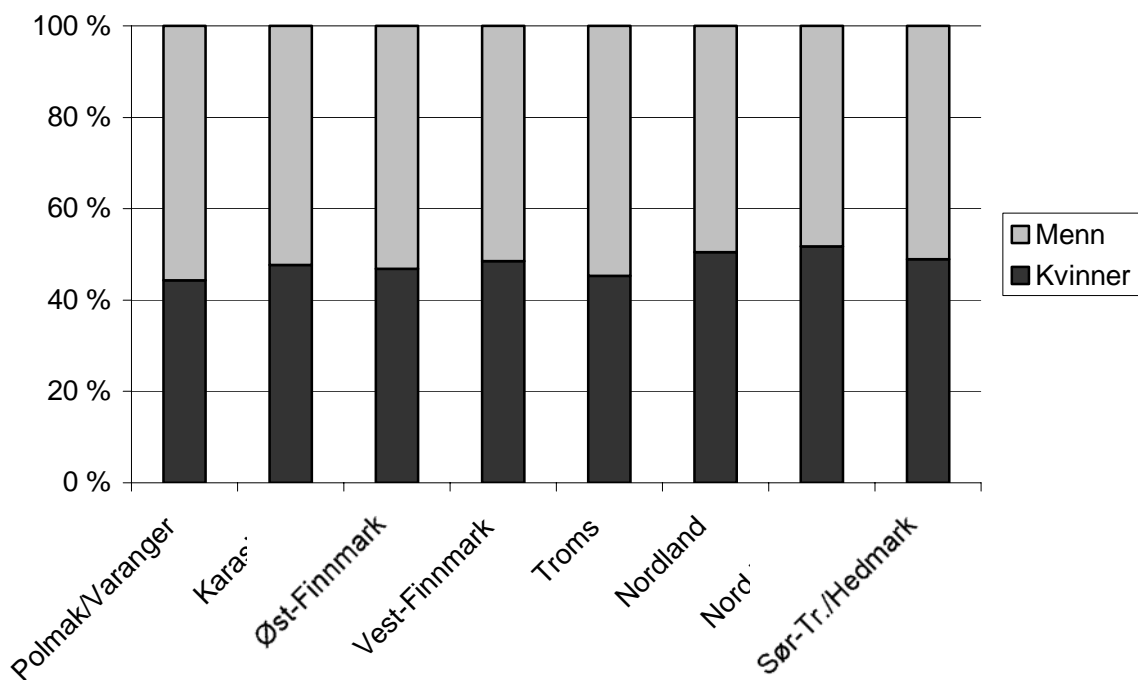
Figur 11: Andel av inntekt utenfor næringen i forhold til summen av vederlag til arbeid og egenkapital og inntekter utenfor reindriften (Kilde St.prp.nr 70 2000-2001)

Tabellen viser at behovet for annen inntekt utenfor næringen er varierende frå år til år og mellom reinbeiteområdene. I gjennomsnitt henter driftenhetene 56,3 % av sine inntekter fra annet lønnsarbeid. I mange tilfeller er det kvinnene som bidrar i reindriften på denne måten. Likevel er å være reindriftsame et statusyrke og mange ønsker å ha en aktiv rolle i reindriften. På finsk side er det gjort en undersøkelse ved Outi Jääsko i 1998, denne viste at kvinner i gjennomsnitt bruker 45% av sin arbeidstid til reindriftsarbeid uavhengig av om de er i lønnet arbeid utenfor næringen eller ikke.

Figur 12 viser at Kvinner er godt representert i målgruppen for programmet: reineiere. Samtidig har VSP Rein fokus på områdene hvor kvinner tradisjonelt har hatt sitt ansvarsområde ;- videreforedling. Dette i tillegg til at mange samiske kvinner tar høyere utdanning. Mange med tilknytning til samisk kultur og reindrift viser at det er mange potensielle kvinnelige søkere til verdiskapingsprogrammet for Rein.

Det finnes kompetente kvinner som kan bidra i prosjektene. At kvinne-representasjonen likevel er lav, er uheldig for næringen. Behovet for innovasjon og mangfold tilsier også at kvinnene bør være med i de prosjektene som iverksettes. President i NHO, Jens Ulltveit-Moe, hevder at der kvinner utgjør en betydelig del av kundegrnlaget, mister styret nødvendig innsikt hvis det ikke er kvinner med. Det samme gjelder i bedrifter med mange kvinnelige ansatte "www.nho.no" Å delta i prosjekter kan også fungere som opplæringsarena for næringsutvikling og vil være viktig for framtidig rekruttering





Figur 12: Antall personer i samisk reindrift i driftsåret 2002/03 fordelt etter kjønn og reinbeiteområder (Kilde: Reindrifftsforvaltningen).

Det er organisasjonene i reindriftnæring og de enkeltpersonene som søker finansiering gjennom virkemiddelapparatet som legger premisser for den kvinnelige medvirkningen. SND møter de generelle strukturene i næringen og i samfunnet. Likevel skal kvinner ha spesiell fokus og SND skal fremme kvinners deltakelse og innflytelse på sine områder.

## 5.1. Begrensninger

På tross av at målgruppen for Verdiskapingsprogrammet for Rein er både kvinner og menn, og at programmets satsingsområder innbefatter områder hvor kvinner har kompetanse og erfaring, finner vi få kvinneprosjekter. To hypoteser tegner seg: SND jobber med menn som kundegruppe og rammene for programmet fører til at få kvinner søker.

### 5.1.1. **SNDs kundegruppe**

Hvordan etablereren blir møtt av virkemiddelapparatet har innvirkning på hvor stor sannsynlighet en har for å gå videre med sin etablering eller sin ide. I følge det internasjonale forskningsprosjektet Global Entrepreneurship Monitor (GEM) skilles det mellom tre faktorer som påvirker nyetableringsraten i et land; motivasjon til å starte

egen næringsvirksomhet, kunnskap om hvordan starte en bedrift og tilgang på forretningsideer.

Norge kjennetegnes av å ha mange personer som mener de har gode forretningsideer, men scorer lavt når det gjelder antall nyetablerere. Særlig er andelen kvinner lav. Det vil derfor være viktig at både virkemidlene som stilles til rådighet og måten de som møter de potensielle etablererne arbeider på virker motiverende og er tilpasset begge kjønns behov. (Brastad og Borch 2002)

SNDs mandat er å finne, foredle, finansiere og følge opp prosjekter som direkte eller indirekte gir økt verdiskaping i den enkelte bedrift. Dette innebærer at SND bør ha både en proaktiv og reaktiv rolle i forhold til næringsutvikling.

Nesten tre fjerdedeler av de som henvendte seg til SND de ukene registreringen skjedde har hatt kontakt med SND før. Dette gjelder i noe større grad for menn enn for kvinner. Andelen kunder som tar initiativ til kontakt er nesten 63%.

	Har vedkommende hatt kontakt før ?	
	Ja	Nei
Kvinne	71,9%	28,1%
Mann	74,4%	25,6%
Total	73,8%	26,2%

Tabell 7: Kontakt

Nesten tre fjerdedeler av de som henvendte seg til de fire distriktskontorene de ukene registreringen skjedde har hatt kontakt med SND før (Tabell 7). Dette gjelder i noe større grad for menn enn for kvinner. Andelen kunder som tar initiativ til kontakt er nesten 63%.

Kjønn kunde	SND Vedkommende	
	SND	Vedkommende
Kvinne	27,9%	60,7%
Mann	27,3%	63,3%
Total	27,4%	62,6%

Tabell 8: Initiativ<sup>3</sup>

Dette tyder på at SND er lite proaktiv og lite utadvendt. Om dette gjelder for akkurat denne uka undersøkelsen ble utført eller ikke gjenstår å se. Det vil si at de tar lite initiativ til å ta kontakt med potensielle kunder i "finne og foredle-fasen". Dette fører til at kundestrukturen ligner på strukturene en ellers finner i næringslivet. Dette vises i den totale kjønnsfordelingen blant kundene (Figur 13, s.26). Når SND tar kontakt er

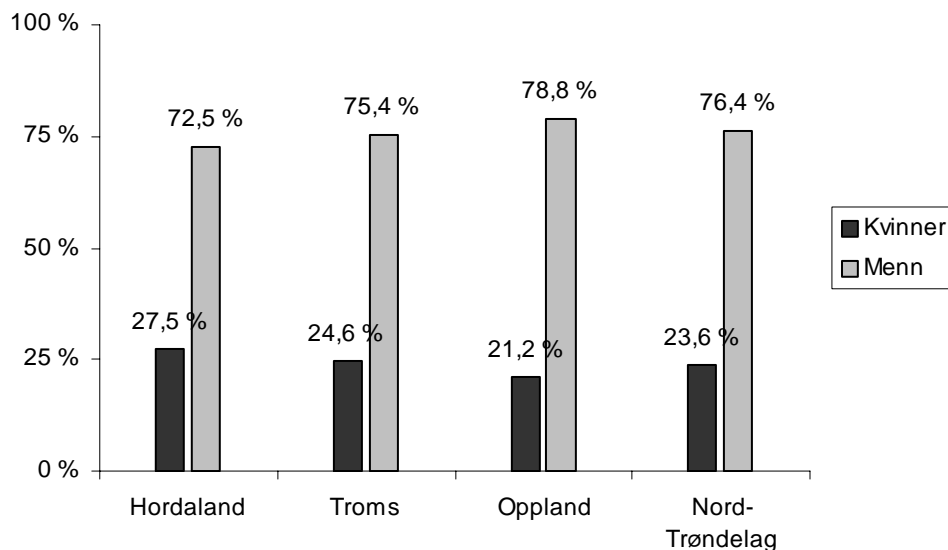
<sup>3</sup> Summen er ikke 100% pga av noen indirekte henvendelser: noen henvende seg på vegne av en kunde.

hovedtema for henvendelsen "finne og foredle" i ca 14% av tilfellene, å finansiere i 37% og å følge opp i 48%.

Hvem tok initiativ til henvendelsen ?			Kjønn kunde		
			Kvinne	Mann	Totalt
SND	Hovedtema for henvendelsen	Finne og foredle	11,4 %	15,4 %	14,3 %
		Finansiere	40,9 %	35,9 %	37,3 %
		Følge opp	47,7 %	48,7 %	48,4 %
Vedkommende	Hovedtema for henvendelsen	Finne og foredle	46 %	34,2 %	37,1 %
		Finansiere	24 %	27 %	27 %
		Følge opp	30 %	37,8 %	35,9 %

Tabell 9: Hovedtema for henvendelsen i forhold til initiativ og kjønn

Mye av kapasiteten brukes ellers på å følge opp og administrere prosjekter som allerede er i systemet. Flere kvinner enn menn tar kontakt for å diskutere en ide eller utvikle prosjektet sitt (Tabell 9). Når SND tar kontakt er dette i liten grad temat. Dette gjenspeiler også arbeids- og rollefordelingen mellom de ulike offentlige organer som har vært gjeldende hittil. Ansvar for mobilisering- og holdningsskapende arbeid, kompetanseutvikling og det å finne gode prosjekter har i stor grad vært hos FMLA og kommunene.



Figur 13: Kunde henvendelser pr fylke

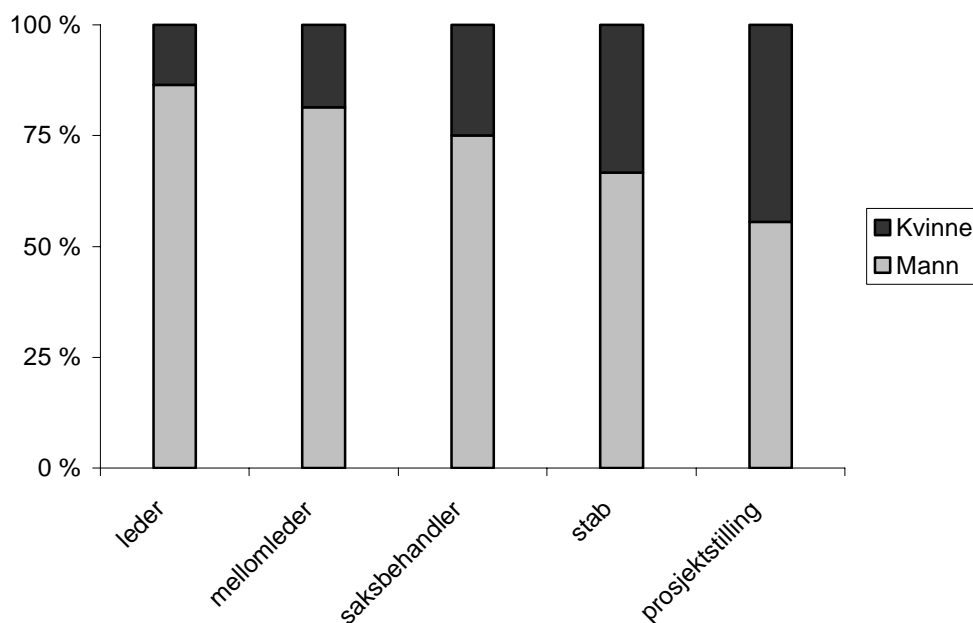
Det er litt forskjell mellom kvinnelige og mannlige saksbehandlere når det gjelder kontakt med mannlige og kvinnelige kunder (Tabell 10). Disse forskjellene kan være knyttet til de kvinnene som har stillingen som kvinneansvarlig. I Nord-Trøndelag var for eksempel vedkommende borte i den perioden registreringen skjedde (Tabell 11).

		Kjønn ansatte	
		Kvinne	Mann
Kjønn kunde	Kvinne	29,2%	22,6%
	Mann	70,8%	77,4%

Tabell 10: Kundens kjønn i forhold til saksbehandlerens kjønn

		Kjønn kunde	
		Kvinne	Mann
Hordaland	Kvinne	37,9%	62,1%
	Mann	21,0%	79,0%
Troms	Kvinne	24,2%	75,8%
	Mann	27,0%	73,0%
Oppland	Kvinne	28,1%	71,9%
	Mann	16,5%	83,5%
Nord-Trøndelag	Kvinne	23,5%	76,5%
	Mann	23,6%	76,4%

Tabell 11: Kundens kjønn i forhold til saksbehandlerens kjønn, per distriktskontor



Figur 14: Kontakt / hierarki

Figur 14 viser også at jo lengre opp i organisasjonshierarkiet en kommer, jo færre kvinnelige kunder finner en. Dette kan ha ulike årsaker: saksbehandlere har

myndighet til å innvilge søknader inntil bestemte beløp, overskrides denne grensen må overordnede være med i beslutningen. Menn søker ofte større summer enn kvinner. Menn kan også være godt kjent og vet hvem de skal ta kontakt med for å få den støtten de trenger. Mannlige ledere har lettere for å henvende seg til personer med den samme makten og statusen som dem selv.

Det er lite forskjell mellom kjønnene når det gjelder årsak til, og resultatet av henvendelsen (Tabell 12). Noe tyder på at det er litt flere kvinner som er i foredlingsfasen, mens menn er litt mer i oppfølgingsfasen. Distriktskontorene påpeker at kvinner tar mer kontakt for å forsikre seg om at søknaden blir "riktig". Kvinnene må også veiledes mer for at deres søknader skal kunne passe inn under de ulike virkemidlene.

		Kjønn kunde	
		Kvinne	Mann
Hovedtema for henvendelsen	Finne og foredle	33,1%	29,0%
	Finansiere	27,2%	29,0%
	Følge opp	39,6%	42,0%

Tabell 12: Hovedtema for henvendelsen

		Hovedtema for henvendelsen		
		Finne og foredle	Finansiere	Følge opp
Hordaland	Kvinne	48,2%	23,2%	28,6%
	Mann	34,1%	21,7%	44,2%
Troms	Kvinne	31,7%	33,3%	35,0%
	Mann	24,9%	32,4%	42,8%
Oppland	Kvinne	23,1%	23,1%	53,8%
	Mann	29,3%	29,3%	41,3%
Nord-Trøndelag	Kvinne	14,8%	25,9%	59,3%
	Mann	28,8%	33,8%	37,5%

Tabell 13: Hovedtema for henvendelsen pr. fylke

Det er imidlertid store variasjoner mellom fylkene når det gjelder å finne og foredle og å følge opp (Tabell 13). Fylkesmannens landbruksavdeling har tidligere hatt en sentral rolle når det gjelder å finne ideer og foredle dem til forretningsplaner og søknader til SND. SND har nå fått større ansvar for hele prosessen fram til ferdig søknad. I hvor stor grad dette skjer ser ut til å variere mellom fylkene. Våre informanter på FMLA bekrefter dette: en antyder at han er mye med i prosessen: "vi skal finne fram til ideene, drive oppsøkende virksomhet rundt omkring i fylket", "vi har

en veiledersrolle i forhold til søknadene , - SND tar seg av det formelle". En annen sier: "jeg gjør mindre og mindre , - SND gjør mer og mer".

### **5.2.1. Rammene for VSP Rein**

I tillegg til at kvinner har relativt lite kontakt med SND kan det være at noen av de kravene som settes for å kunne få VSP midler hindrer kvinner i å søke.

#### **a) Kvinnevennlige mål og innretting**

Verdiskapingsprogrammet for Rein har som hovedmål "å bidra til at reineiere gis muligheter til å øke sin inntjening gjennom å ta ansvaret for en større del av verdiskapingen selv" (produktark SND). Det er mange kvinnelige reineiere, men få er eiere av driftsenheter. Programmets mål burde dermed være godt tilpasset kvinner som ønsker å etablere en næring innenfor reindriften

Programmet vil i tillegg fremme "produktmangfold basert på lokal kultur og tradisjon, lokal bearbeiding og utnyttelse av biprodukter". Dette er et område som kvinnene i høy grad ivaretar, og et av de områdene som omhandler de målene for likestilling som tidligere ble beskrevet . Dette samsvarer med de forutsetningene næringen mener må ligge til grunn for å øke kvinners muligheter til å delta i reindriften.

Kravet til egenandel i prosjektene er lav. VSP rein dekker inntil 80% av kostnadene når det gjelder tilskudd til nyskaping og bedriftsutvikling, kompetanseheving og mobilisering av nettverk. Det vil si at VSP Rein dekker prosjekter med lavrisiko. Dette burde være interessant for kvinner siden mange tradisjonelt ikke ønsker å ta stor risiko, spesielt når de driver småskala virksomheter. Likevel nevner våre informanter i Reindriftsforvaltningen at trenger mer målrettet informasjon og mobiliseringstiltak for å søke.

VSP rein sine målsettinger og programmets innretting burde være godt tilpasset kvinner i reindriften. Hva er så grunnen til at det er få kvinnelige søkere og få kvinner som deltar i prosjektene?

#### **b) Organisering av arbeidet?**

Kontakt for programmet er en saksbehandler i SND Troms. At ansvaret hviler på en person alene kan ha betydning for i hvilken grad den har kapasitet til å gjøre alt fra mobilisering og aktivt informasjonsarbeid, til å veilede søkere og behandle søknadene. Våre informanter i Reindriftsforvaltningen sier at de skal informere om programmet, men ikke er tillagt noen aktiv rolle for å mobilisere potensielle etablerere innenfor næringen. Programmet ligger i tillegg foreløpig ikke SND sitt nettsted. Det er kun lagt ut på nettsider som omhandler reindriften. Det er også blitt skrevet om det i Reindriftnytt.

Konsekvensen at dette kan være at det blir for lite målrettet og systematisk informasjonsarbeid som. Saksbehandleren i SND nevnte at det er store geografiske forskjeller når det gjelder antall prosjektsøknader. Dette kan tyde på at informasjonen og VSP mat har gått først til de etablerte nettverkene som SND Troms og styringsgruppa for programmet har.

Det kan også stilles spørsmål ved hvor god kjennskap de andre SND-kontorene har til programmet når ingen der har spesielt ansvar for det. At all saksbehandling og informasjon foregår eller initieres fra Troms kan føre til en viss avstand til søkere som bor i andre deler av landet.

Når det er ikke er lagt inn mobilisering i programmet vil søknadene sannsynligvis gjenspeiler de etablerte strukturene og de formelle maktforholdene i næringa. Dette vil ha en spesiell betydning for kvinnelige søkere som ikke alltid har den samme nærheten til drifta som menn.

### **c) Betydningen av nærhet til pratisk reindrift ?**

Det ser ut til å være ulike måter å være kvinne i reindrifta. Inger Anita Smuk (2002:24) beskriver forskjeller bl.a. mellom:

- å være født og oppvokst i næringa og valgt å bli
- å ha tatt utdanning og valgt å bli
- å være gift i næringa, men med en annen kulturbakgrunn
- å være i næringa, men ute i annet lønnet arbeid
- å ha "forlatt næringa som aktiv utøver, men likevel ha egne dyr

Vi vil anta at det er de som har størst nærhet til næringa som vil ha lettest for å søke VSP rein. Dette vil først og fremst være de som har valgt å bli i næringa. Søkerne er ofte aktive utøverne og har en posisjon som eier av driftsenheten. Disse vil være friere til å starte næringsvirksomhet uavhengig av om partneren formelt er med, og de vil samtidig ha en viss tilgang til råstoff for å kunne etablere næring.

Jo mer formelt eierskap kvinner har og jo mer aktive de er, jo større er sjansen for at de både får høre om prosjektene, se muligheter i reindrifta og har tilgang til tilstrekkelig med rein.

### **d) Tid**

Det ble nevnt tidligere at mange kvinner har lønnet arbeid i tillegg til at de deltar i drifta. Å planlegge og starte en næringsvirksomhet krever tid. Rapporten "Stedets betydning" (Berglund et al. 2001) antyder at "bedriftsledere, kanskje spesielt i småskalabedrifter og aller mest de kvinnelige, sliter med å få tiden til å rekke til i den daglige drift. Muligheter for å delta i lokale utviklingsprosjekt og planlegging, ved siden av kjernevirksomhet blir da meget begrenset" (s.130).

### **e) Betydning av tilgang til nettverk**

St.prp. nr 70 2000-2001 påpeker at "En reindrift der det blir mange små aktører som produserer ulike spesialiteter gir utfordringer i form av markedsføring, logistikk og distribusjon. Derfor er det viktig at det dannes nettverk mellom aktørene som gjør at slike ting kan løses i fellesskap. Mobilisering av nettverk mellom aktørene blir derfor en sentral oppgave"

Mange av prosjektene i VSP Rein tar utgangspunkt i samarbeid mellom driftsenheter. Disse vil sannsynlig ha sitt utspring i samarbeidet mellom mennene når de er på fjellet, på møte i reinbeitedistriktet osv. Dette er nettverk som kvinnene har liten tilgang til. Dette både på grunn av næringsstrukturen og på grunn av de nye kvinnerollene i reindriften.

### **f) Holdninger**

En undersøkelse (Pettersen 1999) viser også at mange kvinnelige etablerere mener at holdninger i virkemiddelapparatet kan være til hinder for at flere kvinner etablerer egen næringsvirksomhet. Samtidig mener en god del av det offentlige virkemiddelapparatet at mange begrensninger ligger hos kvinnene selv. "Det er ulike oppfatninger av hva som er de viktigste hindringer for kvinners næringsetableringer blant kvinnene i forhold til deler av virkemiddelapparatet. Saksbehandlere hos SND og i kommunene legger forholdsvis større vekt på de begrensninger som kvinnene selv utgjør enn saksbehandlere i fylkeskommunene og etablererne selv. Etablererne selv og fylkeskommunenes saksbehandlere legger større vekt på begrensninger utenfor kvinnen selv. Kvinnelige etablerer og saksbehandlere i fylkeskommunene vektlegger altså mer strukturelle barrierer, mens SND og kommunene i større grad oppfatter "mangler" ved kvinne som hindringer" (Pettersen 1999, s.268)

#### **5.3.1. Hva bør endres ?**

Diskusjonen vil dreie seg om det er kvinner som må lære seg å tørre å ta risiko, eller om en skal endre rammene slik at de også kan delta på egne premisser. En ser at de midlene som kvinner får når det skal utvikle næringsvirksomhet sjeldent går tapt. Erfaringene med nettverkskreditt viser at det er svært få lån som ikke blir betalt tilbake (Lotherington og Ellingsen 2002). Forskning viser også at kvinner begynner mer i det små når de etablerer virksomheter og utvider etter hvert som det er grunnlag for det. Kvinner starter med mindre risiko og menn starter mye større og tar mer risiko og det er tre ganger så høy sannsynlighet for at menn går konkurs enn at en kvinne gjør det når de starter enkeltmannsforetak (CreditInform 7.3.2003).

Å satse på kvinner viser seg å være lønnsomt. SND har liten anledning til å endre kvinner og få dem til å ta større risiko, men har forandringsmakt i forhold til å møte det behovet som kvinnelige næringsdrivende uttrykker. Denne forandringsmakten ligger i å skape rammer som begge kjønn passer innenfor. Vår påstand er at noen av de små næringsvirksomheter som defineres som "puslete" har et stort vekstpotensial,



om de ble sett på som verdifulle og fikk relativt like mye støtte og veiledning som de store får.

## 5. KONKLUSJON

---

Måten et program for nyskaping blir lagt opp på vil avgjøre hvem som søker og hvem som får nytte av virkemidlene som blir stilt til rådighet. Det mandatet styringsgruppen og referansegruppen fikk nevnte ikke kvinner som særskilt gruppe. Selv om alle instanser som forvalter programmet har et ansvar for å fremme likestilling, bør kjønns- og likestillingsperspektivet nevnes hvis det skal bli tatt med i betraktningen.

### **Hvilken virkning har programmet på kvinner og menns mulighet til å delta i og påvirke næringsutviklingen ?**

Når det ikke ligger noe mål om økt kvinnelig deltakelse i mandatet til programmet, setter ikke SND i gang egne tiltak for å mobilisere kvinner. Resultatet blir at strukturen i søknadsmassen ligner på strukturen i næringen, der menn har langt større formell innflytelse enn kvinner. Konsekvensen blir at menn ofte legger premissene for den kvinners deltagelse.

SND møter strukturen i landbruket i sitt daglige virke og har liten mulighet til å endre den. Likevel har de, som alle andre offentlige myndigheter, en plikt til å fremme likestilling. For SND sin del vil det si å prioritere arbeidet med kvinner som målgruppe. En forutsetning for dette er å integrere kjønnsperspektivet i alle områdene, noe som krever spesialkompetanse. Siden denne kompetansen er sjelden, velges det heller å konsentrere det kvinnerettede arbeidet i spesielle programmer og hos egne saksbehandlere.

### **Er verdiskapingsprogrammet tilrettelagt slik at det fremmer både menn- og kvinners måte å drive næringsutvikling og verdiskaping ?**

VSP Rein kan være en anledning til å gi kvinner muligheten til å skape verdier innenfor reindrifta. Å sette søkelyset på kvinner gir større mangfold og dermed tilgang til flere gode prosjekter. Rammene for programmet er lagt opp slik at mangfoldet av entreprenører og næringsdrivende skal kunne søke og få tildelt midler. Kvinner har medvirket til utforming av programmet, men de deltar lite i styringsgrupper for prosjektene. Svakheten vil da handle mer om en mangel på målrettet mobilisering enn på hvordan programmet er innrettet.

### **Bidrar verdiskapingsprogrammene for rein til å nå de overordnede likestillingspolitiske målsettinger for reindriften?**

For å fremme likestilling i reindrifta kreves det forståelse for kvinners hverdagslige utfordringer. Når SND ikke jobber aktivt for å få frem kvinner i VSP rein, bidrar de til å reprodusere strukturene og forskjeller som allerede finnes i reindriften. Dette vil spille en rolle for muligheter kvinner har til å knytte seg nærmere til reindrifta ved å skape verdier og medvirke i reindriftnæringen.

## 6. FORSLAG TIL TILTAK

---

1. Øke kunnskapen om og forståelsen av forskjeller i hvordan kvinner og menn driver næringsutvikling på.
2. Integrere kjønnsperspektivet i SND sitt arbeid ved å integrere måltall for kvinneandel i alle næringsområder og program.
3. Samarbeide med likestillingskonsulenter i Sametinget og Reindriftsforvaltningen om å legge vekt på å fremme kvinners næringsutvikling.
4. Ha økt fokus på videreutvikling av kvinnebedrifter innen småskala mat.
5. Fremme dannelsen av formelle nettverk hvor både kvinnelige og mannlige reieiere deltar. Nettverksbanker kan være et utgangspunkt for mobilisering.
6. Informasjon om Verdiskapingsprogrammet for Rein i de arenaer der kvinner møtes - i Kvinnenettverk, nettverksbanker, osv...
7. Vurdere muligheten for å kreve representasjon på minst 40% av begge kjønn i de styringsgruppene som blir opprettet når VSP-rein prosjekter starter opp.

## 7. REFERANSER

---

- Barne- og familiedepartementet (2003), Integrering av kjønns- og likestillingsperspektivet i utvalgte budsjettområder (2003-2004)
- Berglund, Anna-Karin et al. (2001), Stedets betydning – kvinnelige og mannlige bedriftsledere i distriktene, NORUT Finmark AS
- Brandth, Berit og Berit Verstad (1993), Kvinneliv i landbruket, Landbruksforlaget
- Branth, Berit (2001), The gender of agriculture, Trondheim : Centre for Rural Research 8/01
- Brastad, Bjørn og Odd Jarl Borch (2002), Flaskehals og etableringsbarrierer for småskala næringsmiddelprodusenter – en litteratur gjennomgang, NF-Arbeidsnotat nr.1022
- Buljo, Karen Marie Eira (2002), Den tradisjonelle kvinnerollen – livsstil og arbeidsoppgaver i Maret Sara (red.), Seminar om kvinnepolitikk i reindriftsnæringen, Reindriftsforvaltningen
- CreditInform "Kvinner slår menn" 2003 ([www.newswire.no](http://www.newswire.no))
- Galand, Anne og Hilde Tyldum Stordahl (2003), Samdrifter i Landbruket – mannlig beslutning, kvinnelige tilpasning, Fredrikkes Hage 1-2003-12-08
- Halsaa, Beatrice (1996), Variasjoner over et tema: feminisme som teori, i Harriet Holter (red.), *Hun og han, kjønn i forskning og politikk*.
- Henriksen, John B. (2001), Notat om reindriftskvinnens rettstilling, in Maret Sara (red.), Kvinner og reindrift, Seminar rapport
- Levi-Strauss (1985), The view from afar
- Lotherington, A. T. og Ellingsen, M. B (2002), Små penger og store forventninger. Nettverkskreditt i Norge 1992-2002, SF 08/2002
- Pettersen, Liv Torill et al. (1999), Bli det arbeidsplasser av dette da, jenter ? Evaluering av kvinnesatsing i distrikspolitikken, NF-Rapport 13/99
- Sara, Maret (2001), Kvinner og reindrift, Reindriftsforvaltningen
- Smuk, Inger Anita i Maret Sara (red.), Seminar om kvinnepolitikk i reindriftsnæringen, Reindriftsforvaltningen
- Statistisk sentralbyrå (1999): Jordbruksteljing 1999
- St.meld. nr. 36 (2000-2001) "SND: Ny giv, ny vekst, nytt næringsliv"
- St.Prop nr. 70 (2000-2001), Om reindriftsavtalen 2001-2002, om dekning av kostnader vedrørende radioaktivitet i reinkjøtt, og om endringer i statsbudsjettet for 2001
- [www.nho.no](http://www.nho.no)
- [www.snd.no](http://www.snd.no)
- [www.ssb.no](http://www.ssb.no)

