

Rapport

Regionalt senter for likestilling og mangfold 2007-08

13. januar 2009

Mennesker

Mangfo

Muligheter



Innholdsfortegnelse

1	Sammendrag	3
2	Historikk Regionalt senter for likestilling og mangfold (RLM)	4
3	Om KUN senter for kunnskap og likestilling og Likestillingssenteret	5
4	Faglige rammer/mandatet	6
5	Regionale senter for likestilling og mangfold utfordringer	7
6	Særskilte regionale utfordringer for Finnmark, Troms, Nordland og Trøndelag	8
7	Særskilte regionale utfordringer for Hedmark og Oppland	9
8	Aktiviteter og erfaringer hos KUN og LS	9
	8.1 Informasjons- og pådriverarbeid	10
	8.2 Kunnskaps- og metodeutvikling	11
	8.3 Analyser og statistikk som grunnlag for konkrete tiltak	12
	8.4 Utvikling av en organisering og styringsmodell	12
9	Framdrift av prosjektet, kartlegging, behovsvurdering, forankring og aktivitet	13

1 Sammendrag

Norsk likestillings- og mangfoldspolitikk bygger på et integreringsprinsipp og skal gjennomsyre alle politikkområder. Mainstreaming som strategi forutsetter at ulike aktører som politikere, ledere, planleggere og tjenesteutøvere har kunnskap og virkemidler til å formidle og igangsette et systematisk likestillingsarbeid i sin virksomhet. Det er viktig at dette arbeidet ikke oppleves som en plikt, men er basert på vilje og ambisjoner. Vår erfaring er at basiskunnskapen er for dårlig, og at det trengs kompetanse om hvordan praktisk likestillingsarbeid kan gjennomføres. Det er mange virksomheter som trenger kunnskap og veiledning for å integrere mangfolds- og likestillingsperspektiv i organisasjonens ordinære drift.

Vi opplever at det er riktig å begynne en systematisk kunnskapsheving hos ledere og mellomledere i både offentlige og private virksomheter. Vi ser at analyser, statistikkutvikling og utforming av konkrete handlingsplaner og gode eksempler gir virksomheter inspirasjon og kunnskap om praktiske tilnærminger til arbeidet.

I utvikling av et regionalt senter for likestilling og mangfold (RLM) som startet i 2004, har Likestillings- og diskrimineringsombudet (LDO), Fylkeskommunene, Reform – ressurscenter for menn, Barne- og likestillingsdepartementet (BLD), Kommunal- og regionaldepartementet (KRD) og Senter for likestilling i Agder vært de nærmeste samarbeidspartnerne.

De funn som er avdekket i prosjektperioden er ikke nye, men de bekrefter våre hypoteser. Mainstreamingstrategien fungerer ikke i praksis, da likestillingsarbeid i virksomhetene prioriteres for lavt. Dessuten er den metodiske kunnskapen for dårlig og bevisstheten om likestilling gjennomgående for lav. Vi erfarer at lav etterspørsel av tjenester innenfor likestillingsarbeidet primært ikke er basert på manglende vilje, men snarere på faktiske prioriteringer i virksomheters daglige drift. Fra ulikt hold og i ulike virksomheter opplever vi samtidig et stort engasjement og etterspørsel etter våre tjenester.

KUN og LS arbeider med mange forskjellige utviklingsprosjekter, analyser og konferanser der likestilling er tema. Erfaringene fra disse prosjektene brukes i informasjons- og pådriverarbeidet i prosjektet Regionalt senter for likestilling og mangfold (RLM) og i utviklingen av kunnskap og metoder. Det er særlig viktig å kunne ha konkrete eksempler å vise til. Vi ser at dette er en viktig funksjon for å få synergieffekter og økt praktisk nytte av hvert enkelt prosjekt. Vi ser tydelig at å ha RLM som en del av våre fagmiljø gir en faglig legitimitet og tyngde i dette arbeidet, samtidig som det gir KUN og LS en viktig formidlingsarena.

I vårt informasjons- og pådriverarbeid har vi valgt både å gå bredt ut for å øke den generelle kunnskapen om betydning av kjønn og mangfold i regionen, og å tilby spesialkompetanse på strategisk viktige områder. I 2007/2008 har dette vært spesielt rettet mot de forpliktelsene Likestillingsloven og det øvrige diskrimineringslovverket gir lokale og regionale myndigheter, organisasjoner og næringsliv.

KUN og LS har kjønnslikestilling relatert til nasjonalitet, etnisitet og alder som sin primærkompetanse, og mindre kompetanse på de andre diskrimineringsgrunnlagene, som seksuell orientering og funksjonsevne. I løpet av 2008 har vi hatt møter med

representanter for de ulike gruppene og økt vår kompetanse på flere diskrimineringsgrunnlag. Det er viktig å ta hensyn til at det finnes organisasjoner med høy fagkompetanse på disse områdene, og at det derfor ikke alltid er hensiktsmessig å bygge opp tilsvarende kompetanse i våre miljø. Vi har også fått tilbakemelding på at kjønnslikestilling er et viktig supplement til andre organisasjoners arbeid med de andre diskrimineringsgrunnlagene.

Vi har erfart at vår tilnærming til å arbeide med kjønnsperspektiv og kjønnslikestilling er overførbart til alle de andre diskrimineringsgrunnlagene. Dette har gitt oss nye allianser og diskusjonspartnere for utvikling av metoder.

Det er forholdsvis få personer som jobber med praktisk likestilling. Med praktisk likestilling i denne sammenheng forstår vi arbeid i skjæringspunktet mellom forskning, erfaring og faktabasert kunnskap på den ene siden og konkret likestillingsarbeid, planer og analyser på den andre. Vi ser derfor betydningen av de fagmiljøene og fagpersonene på dette området har svært god nytte av å samarbeide tettere.

2 Historikk Regionalt senter for likestilling og mangfold (RLM)

I samarbeid med Fredrikkes Hage gjennomførte KUN og LS i 2006-2007 et pilotprosjekt for etablering av "Regionalt senter for likestilling og mangfold". Prosjektet ble videreført av KUN og LS i 2007 og 2008 som et fireårig prosjekt med avslutning 2010. Denne rapporten er for årene 2007-2008.

Bakgrunnen for at arbeidet med RLM ble startet var bl.a. at det under Stortingsbehandlingen av Odelstingsproposisjon nr. 34 (2004-2005) "Lov om Likestillings- og diskrimineringsombudet og Likestillings- og diskrimineringsnemnda", ble tatt til orde for et behov for regionale aktører som kan være pådrivere overfor kommuner og næringsliv på likestillingsområdet. Det ble slått fast at de daværende kvinneuniversitetene skulle ha et sterkere samarbeid med sentrale likestillingsaktører og være en forlenget arm ut i regionene.

De to departementene bevilget til sammen kr. 750 000,- til prosjektet i 2007 og kr. 2 340 000,- i 2008. Prosjektet dekker 7 fylkeskommuner. I tillegg er prosjektet finansiert av fylkeskommunene i regionene.

I tilsagnsbrevene fra BLD og KRD var følgende mål for prosjektet formulert:

- 1 Informasjons- og pådriverarbeid overfor lokale og regionale aktører. De regionale likestillingssentrene skal spre kunnskap om betydning av kjønn og mangfold i ulike sammenhenger, samt gi informasjon om de forpliktelsene lovverket gir lokale og regionale myndigheter, organisasjoner, arbeids- og næringsliv.
- 2 Kunnskapsutvikling og utvikling av arbeidsmetodikk. Holde seg oppdatert innen aktuell forskning og utviklingsarbeid, og å kunne innhente og nyttiggjøre seg andre

- aktørers kunnskap. Sentrene må også ha kompetanse til å drive og koordinere egeninitierte utrednings- og utviklingsprosjekt ut fra aktuelle regionale utfordringer.
- 3 Ta inn mangfoldsperspektivet og gjøre det synlig i hele prosjektperioden.
 - 4 Søke samarbeid eksternt.
 - 5 Tydeliggjøre hvordan likestilling kan bidra til distriktsutvikling.
 - 6 Styrke fokus og kompetanse på hvordan samfunnet kan utnytte det potensialet innvandrere representerer i distrikts- og regionalpolitikken.
 - 7 Synliggjøre kjønnsbalansen i næringsutvikling og entreprenørskap og arbeide for utjevning av denne.

Det er etablert en styringsgruppe for prosjektet ledet av Mari Wattum (daglig leder for KUN) med øvrige deltagere: Signe Opsahl (daglig leder for LS), Ingrid Guldvik (styreleder ved LS), Liv Rask Sørensen (styreleder ved KUN), Anne Galand (BLD) og Tore Vabø (overtok høsten 2008 etter Lise Østby) (KRD).

3 Om KUN senter for kunnskap og likestilling og Likestillingsssenteret

KUN senter for kunnskap og likestilling (Kvinneuniversitetet Nord, opprettet 1991) og **Likestillingsssenteret** (Stiftelsen Kvinneuniversitetet, opprettet 1983) er begge ideelle stiftelser, der et eventuelt økonomisk overskudd i sin helhet tilbakeføres til virksomheten. Sentrene har som formål å bidra til mer likestilling og mindre forskjellsbehandling på grunnlag av kjønn, etnisitet, seksuell orientering, alder og funksjonsnivå.

KUN har siden 1991 arbeidet med analyser og prosessarbeid, undervisning, kurs, seminarer og konferanser, rådgivning, veiledning og utviklingsprosjekter (FoU). KUN har særlig arbeidet med prosjekter knyttet til levekår, lokal og regional utvikling, ressursforvaltning og ressursbaserte næringer, demokrati og samarbeid og utvikling. KUN har deltatt i flere internasjonale prosjekt og konferanser, særlig knyttet til kjønn og utvikling i nordområdene. KUN driver et eget studiesenter og har i tillegg et gjestehus som et tilbud for deltakerne på sine studieopplegg og arrangementer. KUN ligger i Steigen i Nordland og har 14 ansatte.

Likestillingsssenteret (LS) var et alternativ lærested, primært for kvinner, beliggende på Rosenlund i Løten. Der har over 2000 studenter tatt grunnskole, videregående opplæring og høgskoleutdanning. Ledelse var det mest populært høgskolestudiet. Fra midt på 90-tallet har det vært en gradvis omlegging av driften, og i dag arbeider LS med analyser, undervisning, kurs og konferanser, prosess- og prosjektarbeid, rådgivning og veiledning, samt utviklingsprosjekter (FoU). LS har særlig arbeidet med prosjekter knyttet til kjønn og ledelse, næringsetablering, innvandrerkvinner, makt og demokrati, kvinner og teknologi, lokal og regional utvikling. LS ligger i Hamar sentrum og har 10 ansatte.

I dag er begge sentrene grunnfinansiert fra Barne- og Likestillingsdepartementet (BLD). Sentrene samarbeider med mange offentlige og private virksomheter både regionalt, nasjonalt og internasjonalt. De viktigste samarbeidspartnerne er fylkeskommunene, fylkesmenn og forskningsmiljøer. Utover dette samarbeides det med aktuelle virksomheter og fagmiljøer avhengig av prosjektenes fagområde og omfang. Arbeidet bygger på aktuell forskning, statistikk, faktakunnskap, samt egne og andres erfaringer.

KUN og LS skal:

- utvikle kompetanse, nettverk, utdanningstilbud og arbeidsmetoder knyttet til kjønn og likestillingsspørsmål
- tilføre kunnskap og skape oppmerksomhet omkring likestilling, forskjellsbehandling og diskriminering
- delta aktivt i samfunnsutviklingen
- fungere som knutepunktarenaer for nytenkning, læring og innovasjon
- være en attraktiv samarbeidspartner for alle aktører som ønsker å arbeide med likestilling
- spre informasjon fra alle prosjekter og fagområder
- tilby veiledning til organisasjoner og bedrifter som har behov for ekstern kompetanse og kapasitet innen likestilling
-

4 Faglige rammer/mandatet

Kilder for oppdragets mandat

Mandat for de regionale likestillingssentrene arbeid sees primært gjennom bevilgende departementers (BLD, KR D) tildelingsbrev for 2007 og 2008. Som oppfølging til tildelingsbrevene har formaliserte møter mellom RLM og departementene vært arenaer for dialog rundt oppdraget med mulighet til å uttrykke problemstillinger, presiseringer og justeringer. Øvrige dokumenter som har bidratt til RLMs faglige rammer er tildelingsbrev fra de fylkeskommuner som i 2007 og 2008 har støttet RLM. Også diskrimineringslovverket i Likestillingsloven, Arbeidsmiljøloven, Diskriminerings- og tilgjengelighetsloven, Diskrimineringsloven og regjeringens ulike handlingsplaner og utredninger er viktig grunnlagsmateriale både som normgiver for virksomheters plikter og enkeltpersoners rettsvern, og som inspirasjon til å se utfordringer og metoder innenfor RLMs arbeidsområde.

Oppsummert har vi forstått mandatet å være todelt

- Pådriver (informasjon, kunnskapsformidler, veileder) på likestillingsområdet langs flere akser, og å arbeide for inkludering av ulike grupper av befolkningen: kjønnsperspektiv, seksuell orientering, alder, etnisitet, alder og funksjonshemmede.
- Bidra til likestillings- og mangfoldsperspektivet i regionalt utviklingsarbeid.

Vi har forstått mandatet å uttrykke følgende underliggende metodiske prinsipper:

- Likestilling som mål og middel

Likestilling er grunnleggende for demokratiet ved at reell deltagelse sikres gjennom rettigheter og reelle muligheter for en bredde av befolkningen. I tillegg kan likestilling ivareta ulike andre hensyn som kompetanse- og

ressursutnyttelse, reell mulighet til å velge og å bli valgt, mangfold og befolkningssammensetning for eksempel i lys av regionalpolitikken. Slik sett ser vi at likestilling både er et selvstendig mål og et middel for å ivareta andre hensyn. Vi mener at disse ulike funksjonene ikke står i motsetning til hverandre, men snarere gjensidig styrker hverandre.

- **Interseksjonalitet**

RLM skal bidra i likestillings spørsmål for flere grupper av befolkningen. I tråd med mandatet er det behov for samarbeid med de andre aktørene som arbeider på ulike diskrimineringsområder. Med bakgrunn i mandatet, kompetanse, kapasitet og reelle hensyn, vil RLMs rolle primært være å understøtte interesseorganisasjoner og ombud i deres arbeid. Vi har også oppfattet oppdraget dit hen at vi gjennom et særlig fokus på kjønnslikestillingsperspektivet og arbeidet for at dette blir inkludert også virker til inspirasjon for arbeidet med de øvrige diskrimineringsgrunnlagene.

- **Hjelp til selvhjelpsstrategi**

Vår rolle er ikke å utøve likestillingsarbeid på vegne av offentlige og private virksomheter. Derimot tolker vi RLMs rolle å overføre kompetanse og veilede virksomheter i virksomhetens eget likestillingsarbeid i den hensikt at virksomhetene selv dyktiggjør seg i likestillingsarbeid og integrerer likestillings- og mangfoldsperspektivet i driften.

5 Regionale senter for likestilling og mangfold utfordringer

Den offentlige strategien er å integrere et kjønns- og likestillingsperspektiv på alle samfunnsområder. Likestillings- og mangfoldsarbeidet hos kommuner, fylkeskommuner og fylkesmenn hindres delvis av mangel på relevant kunnskap og tilgjengelige ressurser. For å utføre pålagt likestillingsarbeid, viser blant annet KUNs erfaringer med opplæring av fylkesmannsembetene et behov for mer ressurser og bedre kompetanse. Manglende kunnskapen fører til at en ikke ser hensikten med likestillingsarbeidet og at en dermed mangler nødvendig vilje til å bruke ressurser.

RLM som utøvende kompetansesenter rettet mot virksomhetene er et alternativ til at virksomhetene, organisasjonene og kommunene selv bygger opp omfattende fagkompetanse på området. Hvis det bygges opp regionale likestillingsentre trengs det bestillerkompetanse hos de som skal bruke sentrene, og vi erfarer at virksomhetene ikke alltid har tilstrekkelig kompetanse til å vite hva de skal be oss om å gjøre.

I flere kommuner er likestillingsutvalg nedlagt, og bare noen kommuner har mangfoldsutvalg. Videre ser vi at det er få kommuner som har personalressurser til å arbeide planmessig og kontinuerlig med likestilling. De regionale sentrene har presentert seg som kompetansesentra der virksomheter kan henvende seg for å få informasjon, kunnskap og veiledning i mangfolds- og likestillingsfaglige tema. Så langt er det som oftest RLM som har initiert et slik samarbeid gjennom sin pådriverfunksjon.

Vi har eksempler på at kommuner tar kontakt etter at de har skåret lavt på SSBs likestillingsindeks, og at kommuner har tatt kontakt etter å ha fått negative

tilbakemeldinger etter LDOs gjennomgang av likestillingsrapporteringen i årsberetningene. Vi knytter også kontakt med ulike aktører etter innlegg i aviser og etter at de har mottatt våre nyhetsbrev.

I tillegg knytter vi kontakter på konferanser og møter. Dette viser behovet for at vi er aktive og synlige.

Det er viktig at arbeidsmetoder og verktøy er tilpasset oppgavene og de som skal benytte dem. Hver enkelt kommune, fylkeskommune og organisasjon må omsette dette til sin virkelighet. Det er behov for innblikk i hva likestilling er, hvorfor det er viktig for den enkelte virksomhet, og hva som kan gjøres konkret.

Det foregår mye godt likestillingsarbeid som gjerne er prosjektorganisert. Vi ser at det mangler en systematisk dokumentasjonsinnsamling, koordinering og videreformidling av kunnskap, slik at erfaringer ivaretas og gjøres lett tilgjengelig for andre.

6 Særskilte regionale utfordringer for Finnmark, Troms, Nordland og Trøndelag

Regionen med de fem nordligste fylkeskommunene preges av store geografiske avstander og at det også er store strukturelle forskjeller på fylkeskommunene i regionen. Dette krever god kjennskap til hvert fylke.

Når det gjelder likestillingsarbeidet i regionen, er det fortsatt et klart hovedfokus på kjønnslikestilling med et særlig kvinnefokus, men innsatsområdene varierer noe fra fylke til fylke. Felles for alle er utfordringer innen rekruttering og arbeidsliv. Regionen kjennetegnes generelt av et kjønnsdelt arbeidsmarked, der vi typisk finner menn i de ressursbaserte næringene og kvinner i servicenæringene. Nordområdesatsingen er viktig for denne regionen og omfatter mange dimensjoner, hvorav noen er langt mer synlige enn andre i offentlig debatt og myndighetenes fokus og prioriteringer. Debatten preges av næringer som petroleum, fiskeri, geopolitikk og forsvaret.

Næringslivet rapporterer også om rekrutteringsproblemer og mangel på kompetanse i arbeidsmarkedet. Stor mobilitet i befolkningen (med sterke kjønns- og livsfasetrekk) gjør at fra- og tilflytting har stor samfunnsmessig betydning. Gjennomsnittlig utdanningsnivå blant unge kvinner ligger betydelig høyere enn hos menn, men et sterkt kjønnsdelt arbeidsmarked gjør at vekstnæringene i liten grad gjør seg nytte av dette. Unge mennesker flytter ut av landsdelen, og spesielt kvinner kommer i liten grad tilbake. Samtidig er primærnæringene, hvor vi finner sterk overvekt av menn uten formell utdanning, under press.

Mangelfullt perspektiv på samfunn og et svakt samfunnsfaglig fokus i nordområdesatsingen er problematisk. Det innebærer ikke bare at den samfunnsfaglige kunnskapsutviklingen om nordområdene i seg selv blir mangelfull, det betyr også at samfunnsplanleggere og beslutningstakere vil ha mangelfulle analyseverktøy og forståelsesrammer for å møte utfordringer og omsette muligheter på en måte som kommer samfunnene til gode. Bærekraftig vekst fordrer at ulike grupper ser seg selv i fremtidens nordområde; både kvinner, menn, unge, eldre, samt minoriteter og etnisk norske i alle disse kategoriene.

Regionalt senter for likestilling og mangfold kan være med å bidra til dette.

Videre er det viktig for denne regionen å kjenne likestillingsutfordringene i det samiske miljøet og ha et godt samarbeid med Sametinget.

7 Særskilte regionale utfordringer for Hedmark og Oppland

Kvinneuniversitetet/Likestillingssenteret har siden midten av 80-tallet vært lokalisert i Løten og Hamar. Beliggenheten gir mulighet for gode relasjoner til nærmiljøet, lokale institusjoner og myndigheter. Det vil ta tid å opprette tilsvarende forankring og tette bånd ved en formalisering av hele nedslagsfeltet for RLM som dekker fylkene Hedmark og Oppland.

Erfaringene hittil viser at det ikke nødvendigvis er slik at et Regionalt likestillingssenter automatisk skaper etterspørsel av tjenester. Det vil kreve betydelig innsats å profilere RLM overfor offentlig og private virksomheter og andre. Behovet for pådriver- og informasjonsarbeid er stort. Vi må komme i tett relasjon og inngå dialog med ulike aktører for å synliggjøre og argumentere for nytten av likestilling og mangfold.

Over lengre tid har Kvinneuniversitetet/Likestillingssenteret hatt tett kontakt med og vært et mye brukt kompetansesenter i Hedmark fylke. Dette gjør det lettere å profilere RLM her, men vi trenger å bygge opp en tilsvarende posisjon i Oppland. Begge fylkene er nokså like når det gjelder demografi og næringsstruktur. Begge fylkene har både fylkes-/regionalsentra som på flere områder er i vekst og utvikling (spesielt Mjøsregionen) og kommuner preget av befolkningsnedgang. Med bakgrunn i disse forskjellene, og med tanke på likestilling som virkemiddel for regionalpolitiske mål, vil dette kreve ulike tilnærming til ulike deler av regionen.

8 Aktiviteter og erfaringer hos KUN og LS

Mange av aktivitetene og erfaringene fra arbeidet i prosjektet er like eller har mye til felles hos KUN og LS. Vi har derfor valgt å sammenfatte dem, samtidig som vi har løftet fram det som er særegent for hver av oss.

KUN og LS arbeider med mange forskjellige utviklingsprosjekter, analyser og konferanser. der likestilling er tema. Erfaringene fra disse prosjektene brukes i informasjons- og pådriverarbeidet i RLM og i utviklingen av kunnskap og metoder. Det er særlig viktig å kunne ha konkrete eksempler å vise til. Vi ser at dette er en viktig funksjon for å få synergieffekter og økt praktisk nytte av hvert enkelt prosjekt.

RLMs ressurser tilsier at vi ikke kan prioritere å arbeide mye med enkeltaktører i prosjektet. Vi har likevel valgt å gjøre noen unntak for å utvikle metodikk, samle erfaringer og få gode regionale eksempler. KUN har vært involvert i Nord-Trøndelag Fylkeskommunes utvikling av strategi for likestilling og mangfold, Tromsø kommunes likestillingsplan, Fylkesmannen i Troms sitt likestillingsarbeid, Inderøy kommunes bidrag i kommunenes kvalitetsnettverk og Nordland Fylkeskommunes kvinnesatsing. LS har blant annet vært involvert i Hedmark fylkeskommunes arbeid med å utarbeide konkrete likestillingsplaner for sitt personalarbeid.

RLM er en av satsningene under de statlige myndigheters regionale utviklingsarbeid. Vi mener at bærekraftige og dynamiske regioner og lokalsamfunn vil kjennetegnes i graden av mangfold befolkningsmessig og i aktiviteter både på arbeidslivsområdet og i fritiden. Arbeidslivet vil løpende kreve formal- og realkompetanse. Et mindre kjønnsdelt arbeidsmarked vil bidra til større fleksibilitet og gjøre arbeidskraften mindre sårbarhet for strukturendringer, noe som igjen vil kunne hindre flukt av arbeidskraft fra lokalområdene. Menneskers identitetsbehov og behov utover tilknytningen til arbeidslivet har økt i takt med velstandsutviklingen. For å gjøre lokalsamfunn attraktive for en bredde av befolkningen som inkluderer kjønn, etnisitet, alder, funksjonshemming og seksuell orientering, vil det derfor være behov for å ha mangfoldige kulturtilbud. I tillegg trengs stimulering og tilrettelegging av et mangfold av sosiale relasjoner og fritidsaktiviteter. Likestillings- og mangfoldsperspektiv og tilhørende kompetanse er således viktig i det regionale utviklingsarbeidet.

Vi vil også understreke nødvendigheten av å ha et mannsperspektiv i likestillingsarbeidet. Mennesker forholder seg til hverandre relasjonelt, og kvinner og menn samhandler på alle samfunnsarenaer, både i det offentlige liv og på den private arena. Både underliggende strukturer og individuelle valg fører til at makt og omsorg er ujevnt fordelt kjønnene imellom. Både i strategisk og praktisk henseende må menn derfor involveres i likestillingsarbeidet. RLM har i disse årene deltatt i ulike sammenhenger der mannspektivet er drøftet. RLM har også hatt jevnlig kontakt med "Reform – ressurscenter for menn" for skolering og samarbeid.

8.1 Informasjons- og pådriverarbeid

Forankring av RLM hos sentrale regionale utviklingsaktørene har vært et viktig arbeidsområde. Gjennom møter med ledelsen i blant annet fylkeskommuner, fylkesmannsembetene, KS, NHO, LO, IMDI og Innovasjon Norge har vi etablert et grunnlag for videre samarbeid. Vi har også etablert kontakt med interesseorganisasjoner som representerer de forskjellige diskrimineringsgrunnlagene. Disse organisasjonene er interesserte i samarbeid og ytrer ønske om å kunne bistå med sin kompetanse ved behov.

I vårt informasjons- og pådriverarbeid har vi både gått ut bredt for å øke den generelle kunnskapen om betydning av kjønn og mangfold i samfunnet og tilbudt spesialkompetanse på strategisk viktige områder. I 2008 har dette vært spesielt rettet mot de forpliktelsene lovverket stiller til lokale og regionale myndigheter, organisasjoner, arbeids- og næringsliv jfr likestillingsloven og den nye diskriminerings- og tilgjengelighetsloven.

For å nå bredt har vi utviklet nye nettsider, hatt opplæring i bruk av media og definert en informasjonsstrategi hvor utsending av informasjonsbrev står sentralt. Vi har også skrevet kronikker, debattinnlegg og deltatt i den offentlige debatt via media. Her har vi konsentrert oss om våre lokale aviser og radio/tv sendinger, men har også nådd fram i riksdekkende media. Vår oppgave er likevel først og fremst å virke lokalt og regionalt. Det å delta på konferanser og få taletid på allerede eksisterende arenaer er en sentral del av informasjonsarbeidet, men også pådriverarbeidet i form av påvirkning av opinionen.

Videre har vi tatt direkte kontakt med aktuelle offentlige og private virksomheter for å informere om likestillingsarbeidet. I denne forbindelsen har vi i løpet av 2008 etablert

et nært samarbeid med LDO og ser at dette er nyttig for å støtte opp om hverandres arbeid. Vi har aktivt brukt LDOs kontroll av kommunenes rapportering til å ta kontakt med kommunene og sette i gang prosesser for å komme i gang med aktiviteter og vise hvordan en redegjørelse for likestilling kan brukes i deres utviklingsarbeid. Vi har sett at å kunne vise den praktiske nytten av analysen er viktig for å motivere til videre arbeid.

Vi har i samarbeid med LDO arrangert kurs i Likestillingslovens aktivitets- og redegjøringsplikt, Diskrimineringsloven, Diskriminerings- og tilgjengelighetsloven og Arbeidsmiljøloven. Kunnskapsbehovet har vært stort, og deltagerne har vært fornøyde. Samtidig ser vi også at det fortsatt er behov for ytterligere skoling av virksomheter vi ikke har nådd, for eksempel kommuner.

8.2 Kunnskaps- og metodeutvikling

Grunnlaget for vårt arbeid er god kunnskap om forholdet mellom kjønn samt kjennskap til det regionale utviklingsarbeidet. Det innebærer at vi må være oppdatert i forhold til aktuell forskning og statistikk, og å kunne innhente og nyttiggjøre oss andre aktørers kunnskap.

Vi har størst interseksjonell fagkompetanse på kjønnslikestilling relatert til etnisitet og alder. Vi har mindre kunnskap om de andre diskrimineringsgrunnlagene som seksuell orientering og funksjonsevne. I løpet av 2008 har vi gjennomført møter med representanter for ulike grupper som Funksjonshemmedes fellesorganisasjon, Eldreråd, LLH (landsforeningen for lesbiske, homofile, bifile og transpersoner), Røde kors, Blindeforbundet og Handikapforbundet. Vi har også deltatt på kurs og konferanser som har inneholdt ulike diskrimineringsgrunnlag.

Nye medarbeidere er rekruttert med tanke på faglig å dekke flere diskrimineringsgrunnlag, og det har vært avholdt interne kurs om lovverk og handlingsplaner. Det er likevel viktig å ta hensyn til at det finnes andre organisasjoner med høy fagkompetanse på disse områdene, og at det derfor ikke alltid er hensiktsmessig å bygge opp tilsvarende spisskompetanse i våre miljøer. Vi har erfart at vår tilnærming til arbeid med kjønnsperspektiv og likestilling er overførbart til alle de andre diskrimineringsgrunnlagene. Dette har gitt oss nye allianser og diskusjonspartnere for utvikling av metoder som det er viktig å følge opp.

I samfunnet er det til dels store forskjeller på kvinners og menns reelle muligheter, posisjoner, innflytelse og makt. Dette gjelder på tvers av gruppetilhørighet, klasse, etnisitet, alder, seksuell orientering og funksjonsevne. Et av våre bidrag er å se på virkningen av interseksjonalitet der kjønn er den ene dimensjonen. Vi vil dra nytte av den kunnskapen som allerede finnes og integrere tema på ulike arenaer. Ved lanseringen av prosjektet belyste representanter fra landbruk, FFO (Fellesrådet for funksjonshemmedes organisasjoner) og KIM (Kontaktutvalget mellom innvandrerbefolkningen og myndighetene) likestillingsutfordringer på sine spesialfelt i de ulike fylkene.

Vi har etablert kontakt internasjonalt, og deltar i internasjonale nettverk som European gender budgeting network og Regional studies association.

8.3 Analyser og statistikk som grunnlag for konkrete tiltak

For å sikre at virksomheten ivaretar hensyn til likestilling og mangfold kan det være nødvendig å analysere dagens situasjon. Det var opprinnelig tenkt at RLM kunne bistå med analyser, men dette er det ikke mulighet for innenfor de økonomiske rammene. Analyser er en del av KUN og LS sin ordinære virksomhet som finansieres gjennom prosjektmidler og honorarer.

KUN og LS har gjennomført analyser og undersøkelser i kommuner og andre offentlige og private virksomheter. Det har vært gjort analyser av personalarbeidet, planverket, samt i skoler, barnehager, næringsavdelinger og helseinstitusjoner.

Erfaringene fra eget og andres konkrete likestillingsarbeid sammen med forskning og statistikk gir et godt fundament for arbeidet med likestilling. I forbindelse med lansering av sentrene ble det utarbeidet statistikk som illustrerte likestillings- og mangfoldssituasjonen regionalt. Dette arbeidet viste at det er mangel på lokal og regional statistikk som kan vise forskjeller på kjønn. Dette er etterspurt av kommuner og andre aktører.

8.4 Utvikling av en organisering og styringsmodell

Utvikling av modellen for RLM skal bidra til å sikre:

- en god forankring av arbeidet regionalt. Det vil si å befeste ansvaret og engasjementet for å realisere den nasjonale likestillingspolitikken og mangfoldspolitikken tilpasset regionale planer og behov
- gode vilkår for gjensidig kompetansebygging, gjennom tett samarbeid mellom regionale og lokale aktører
- sentrenes økonomiske/ressursmessige grunnlag over tid, slik at de kan utføre oppgaven som faglig kompetent pådriver og veileder for likestilling og mangfold

I Nordland, Nord-Trøndelag og Sør-Trøndelag er det tatt initiativ til å opprette et kompetanseforum for mangfolds- og likestillingsarbeid. Her skal personer med ansvar for likestilling og mangfold møtes for gjensidig informasjon, erfaringsutveksling og strategiutvikling. Dette vil komme i gang i 2009. Vårt arbeid med å utvikle strategi for likestillingsarbeid i Nord-Trøndelag, Troms og Nordland har gitt oss gode erfaringer som skal tas med i arbeidet overfor de andre fylkene.

Hedmark fylkeskommune og LS har siden 2004 hatt en intensjonsavtale om samarbeid. Partene møtes to ganger i året for å drøfte behov for satsingsområder og konkrete regionale utviklingsprosjekt innen likestilling.

LDO er en god faglig samarbeidspartner og støttespiller, som deler sin kunnskap og erfaring. Vi arbeider med å utvikle hensiktsmessige og konkrete samarbeidsformer mellom LDO og de regionale sentrene.

9 Framdrift av prosjektet, kartlegging, behovsvurdering, forankring og aktivitet

Prosjektbeskrivelser og søknader om pilotprosjekt og søknad om prosjekt for Regionale likestillingssentra i årene 2004 - 2006 hadde et utredningspreget innhold med kartlegging og behovsvurdering. For begge regionenes vedkommende har 2007 og 2008 vært preget av forankring av RLM og omfattende kontakt med andre aktører.

Det er ikke mottatt tilsagnsbrev fra departementene eller fylkeskommunene for driften i 2009, og vi har dermed ikke fått utdypende signaler og føringer for ønsket utvikling av det regionale arbeidet for likestilling og mangfold.

Stortingsproposisjon nr. 1 (Statsbudsjettet for 2009) uttrykker det følgende:

"Satsingen på etablering av regionale senter for likestilling og mangfold videreføres i 2009 med en tildeling på kr 400 000 til Kvinneuniversitetet Nord og en tildeling på kr. 290 000 til Kvinneuniversitetet på Hamar." (Fra KRD's budsjett)

"Dei regionale sentra for likestilling og mangfald skal i 2009 ha ei informasjons- og pådrivarrolle i sine respektive regionar: Troms, Nordland, Trøndelag, Oppland, Hedmark, Agder. Dei skal mellom anna gjere offentlege aktørar merksame på ansvaret deira når det gjeld aktivitets- og rapporteringsplikta i likestillingslova. Departementet vil be sentra om særleg å gjere offentlege aktørar merksame på ansvaret deira når det gjeld aktivitets- og rapporteringsplikter. Dei skal og inkludere mannspektivet i likestillingsarbeidet og synleggjere kjønnspektivet innanfor anna diskrimineringsgrunnlag: etnisitet, nedsett funksjonsevne og seksuell orientering. Sentra vil og kunne få oppgåver knytt til handlingsplanen mot etnisk diskriminering og handlingsplanen for betre livskvalitet for lesbiske, homofile, bifile og transpersonar." (Fra BLD's budsjett)

Med bakgrunn i sitatene fra Statsbudsjettet for 2009, tolker vi rammer og ønsker for RLMs utvikling slik:

- De økonomiske rammebetingelsene fra regjeringens side er omtrent på samme nivå som i 2008.
- Informasjons- og pådriverrollen som metode står fast.
- Offentlige instansers likestillingsarbeid skal følges opp fra RLMs side, og da særlig aktivitets- og redegjørelsesplikten som omfatter flere diskrimineringsgrunnlag.
- RLM skal orientere seg og arbeide for likestilling og mangfold, og særlig synliggjøre kjønnslikestilling på de andre diskrimineringsgrunnlagene.
- Menn og mannspektivet skal integreres i arbeidet, både som selvstendig målgruppe og som viktig aktør for utvikling av kjønnslikestilling.

KUN og LS ser fram til å være en reell pådriver for likestilling i regionene i 2009. Vi anser 2009 for å være et viktig år for utøvelse og erfaringer som vil legge grunnlaget for hvordan sentral likestillingspolitikk skal ivaretas og konkretiseres i regionene.

 Likestillingscenteret

Grønnegata 70
Postboks 180
2302 Hamar
Telefon: 62 54 74 60
E-post: post@likestillingscenteret.no

www.likestillingscenteret.no


senter for kunnskap
og likestilling

82 86 Norfold
Telefon: 75 77 90 50
E-post: post@kun.nl.no

www.kun.nl.no