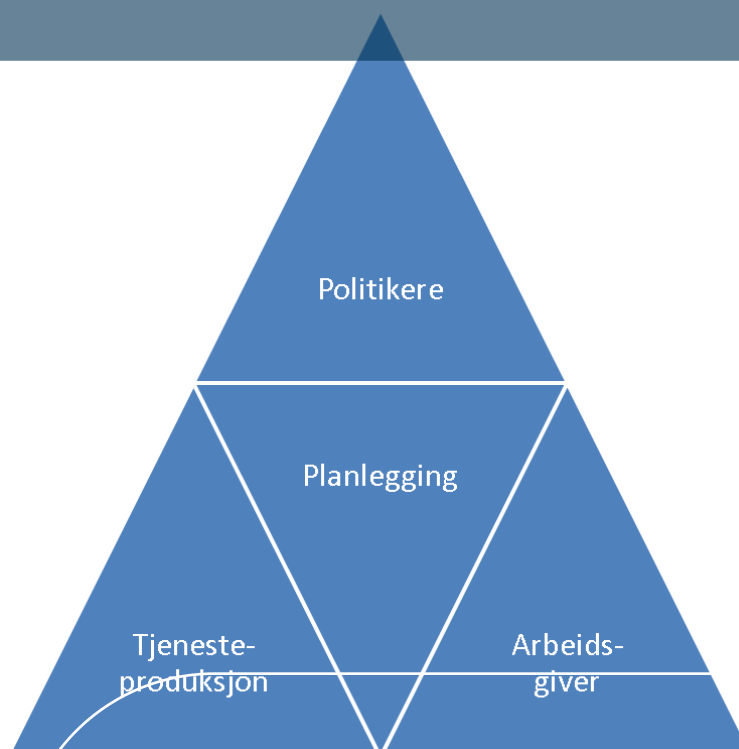


Samfunnsutvikling for alle

*- Likestilling og mangfold i
Ulstein og Herøy kommuner*



Gunhild Thunem, Marte Taylor Bye
KUN senter for kunnskap og likestilling



Senter for kunnskap
og likestilling

Sammendrag

Målet med prosjektet har vært å vise hvilke rutiner og systemer som må etableres i kommunen for å sikre at hensynet til ulike grupper ivaretas i samfunnsplanlegging og lokaldemokrati, i tjenesteyting og arbeidsgiverpolitikk. Helsestasjoner, barnehager og planleggere, i alt fem ulike avdelinger i de to kommunene, jobbet systematisk med integrering av likestilling og mangfold. På bakgrunn av en kartlegging av dagens situasjon diskuterte avdelingene ulike tiltak for bedre å ivareta mangfold på sin avdeling. Videre ble dette løftet inn i prosjektgruppen som brukte kunnskapen til å komme fram til standarder og metoder som man ønsket at alle avdelingene i kommunen skal bruke i sitt arbeid for å sikre god samfunnsutvikling for alle.

Summary in English

The goal of the project was to highlight which routines and systems that need to be established in the municipality in order to safeguard the interests of different groups in planning, local democracy, services and employer policies. Health care stations, kindergartens and planners, in total five different departments in the two municipalities, worked systematically to mainstream gender equality and diversity into their activities. Based on a mapping of status quo, the departments discussed measures to safeguard diversity in their respective work areas. The work of the departments was presented to the project group, which in turn developed standards and methods to be used in all departments to ensure that all groups are considered in the further development of society.

Innholdsfortegnelse

Sammendrag	1
Summary in English	1
Innledning	3
Mål og organisering	4
Metode	4
En arbeidsgiverpolitikk som bygger på likestilling og rom for mangfold	5
Lønnspolitisk handlingsplan Herøy	5
Likestilte og likeverdige offentlige tjenester	7
Likeverdig praksis i barnehagene	7
Likeverdig praksis på Helsestasjonene	8
Planverk som ivaretar ulike grupper i lokalsamfunnet	10
Kommuneplan for Herøy 2013-2025 – Samfunnsdel	10
Levekårsplan Ulstein kommune 2013-2020	12
Et velfungerende lokaldemokrati	12
Opptelling, råd og utvalg	13
Fra prosjektarbeid til innarbeidede rutiner	14
Sjekkliste for oppstart av kommunalt likestillingsarbeid/forbedringsarbeid	15

Innledning

Norge er et eksempel på at god likestillingspolitikk også er god økonomisk politikk. Høy yrkesdeltakelse blant begge kjønn bidrar vesentlig til utvikling av velferdsstaten. Landets gode økonomiske situasjon er blant annet et resultat av målretta satsing på ordninger som gjør det mulig for både menn og kvinner å kombinere yrkesliv og familieliv, og opprettholde tilknytninga til arbeidslivet i småbarnsfasen. Likestillingspolitikken må være i stadig utvikling for å møte de utfordringene vi står ovenfor, og politikken må være basert på god kunnskap (Stortingsproposisjon nr. 1 2010–2011).

Regionalt likestillingsarbeid er helt nødvendig for å kunne ivareta Norges internasjonale forpliktelser og nasjonale likestillingspolitikk. Det er for eksempel et overordna mål å legge til rette for likeverdige levekår i hele landet og opprettholde hovedtrekkene i bosettingsmønsteret. Lave fødselstall, unge menneskers utflytting, behovet for arbeidskraft i omsorgssektoren, og forgubbing av småsamfunn må dermed analyseres ut fra et kjønnsperspektiv. Likestilling betyr likeverdige utviklingsmuligheter for alle mennesker. Når søkelyset settes på levekår i distrikts- og regionalpolitikken, bør konsekvensen bli at likestilling settes som et selvstendig mål, og ikke et middel for å nå andre mål. Da er det nødvendig å finne fram til hvilke preferanser kvinner og menn har til det gode liv; for eksempel arbeidsliv og karriere, fritids- og kulturtilbud og deltakelse i politikk. Regional- og kommunalpolitikk med et kjønns- og likestillingsperspektiv handler om å bringe regionens likestillingsutfordringer inn i utviklingspolitikken. Det er særtrekkene i den enkelte kommune eller region som må være basis for utforming av likestillingsstrategiene og tiltakene. I praksis betyr det at utformingen av politikken må gjøres med grunnlag i lokal kunnskap og i samspill med regionale og lokale aktører. Likebehandling og ikke-diskriminering er dermed et felles prosjekt mellom lokale og sentrale myndigheter.

KUN senter for kunnskap og likestilling gjennomførte i 2008 en Lokalsamfunnsanalyse av Herøy kommune med fokus på kjønn og livsfase. Hovedfunnene her var at det svært kjønnsdelte arbeidsmarkedet har bidratt til at færre jenter enn gutter betrakter Herøy som et fremtidig bosted. Det er også slik at flere av jentene enn guttene fra Herøy tar høyere utdanning – noe som krever flere kompetansearbeidsplasser for å "hente dem hjem" (Almli og Hovde, 2008). Situasjonen er tilnærmet lik i Ulstein og dette er viktige perspektiv inn i prosjektet.

Begge kommunene har et stort innslag av arbeidsinnvandring, de bosetter flyktninger, og har også en del ekteskapsinnvandrere. Dette aktualiserer prosjektets innfallsvinkel. 9,9 % av befolkningen i Herøy er innvandrere og norskfødte med innvandrerforeldre. I Ulstein utgjør samme gruppe 14,8 % av befolkningen. Begge kommunene har over 35 ulike nasjonaliteter representert. I Herøy er det personer fra Litauen som utgjør den største gruppen, i Ulstein er det personer fra Polen.

De siste årene har mange norske kommuner arbeidet med utviklingen av mer helhetlige styringssystemer. Et slikt system vektlegger å rapportere resultater og sette mål på flere dimensjoner enn bare økonomi. I et system der både ressursknappheten og kravene fra brukere og omgivelser stadig øker, er det avgjørende at man er i stand til å målrette innsatsen og dokumentere resultatene. Skal man lykkes med dette, forutsetter det en bevissthet hos ledelsen samt gode verktøy for å synliggjøre mål og resultater. Det handler ikke bare om å utvikle mer tall og statistikk, men også om å lage rutiner for hvordan disse brukes til videreutvikling av for eksempel personalpolitikk og tjenester. De tallene som systemet genererer er helt uten verdi hvis de ikke benyttes som et grunnlag

for å utvikle tjenesten, organisasjonen og lokalsamfunnet. Det er først når man spør seg hva tallene forteller oss og hvilke forbedringer de åpner for, at brukerundersøkelser som KOSTRA og IPLOS får en verdi.

Kommuner er viktige premissgivere for innbyggernes muligheter for å leve likestilte liv, gjennom å tilby likeverdige tjenester, gjennomføre en god arbeidsgiverpolitikk og ivareta deres mulighet til medvirkning i utviklingen av lokalsamfunnet. For å oppnå en ønsket samfunnsutvikling er det nødvendig å integrere dette perspektivet i kommunens styringssystemer for arbeidsgiverpolitikk, i tjenesteyting, i utviklingsprosjekter og kommunale planer. Likestilling og mangfold blir dermed en standard og en innfallsvinkel for utviklingsarbeidet. Herøy og Ulstein vil gripe tak i dette og utforske hva som må til for å integrere et likestillings- og mangfoldsperspektiv i kommunenes styringssystem.

Mål og organisering

Prosjektets mål var å bidra til en samfunnsutvikling som ivaretar ulike grupper i samfunnet. Prosjektet skulle vise hvilke rutiner og systemer som må etableres i kommunen for å sikre at hensynet til ulike innbyggergruppers behov ivaretas i samfunnsplanlegging og lokaldemokratiet, i tjenesteyting og arbeidsgiverpolitikk. Det handler om å synliggjøre hvem som får hva, på hvilke vilkår og hvorfor.

I samarbeid med de to kommunene undersøkte KUN dagens situasjon. og kom deretter fram til standarder, definerte innsatsområder og tydelige råd om veien videre. Gjennom prosessen fikk kommunene praksis og økt kompetanse på samfunnsanalyse og planlegging. Prosjektet ble finansiert av Møre og Romsdal Fylkeskommune og via egeninnsats fra kommunen.

Metode

Begge kommunene oppnevnte lokale prosjektkoordinatorer og prosjektgrupper. Prosjektgruppene bestod av både politikere og administrativt tilsatte. Dette var viktig for at prosjektet skulle bli forankret både politisk og administrativt i kommunen. KUN gjennomførte forankringsmøter med prosjektgruppene, som utpekte hvilke avdelinger de ønsket inn i prosjektet. Lederne for de aktuelle avdelingene var representert i prosjektgruppene. Begge kommunene valgte ut barnehager og helsestasjon som nedslagsfelt for prosjektet. I tillegg valgte Ulstein arbeidet med den pågående levekårsplanen, og Herøy pekte ut kommuneplanens samfunnsdel og revidering av lønnspolitisk handlingsplan.

I begge kommuner ble det gjennomført et seminar med fokus på likestilling og mangfold for alle ledere og mellomledere. Tillitsvalgte og politikere ble også invitert til å delta.

Videre har KUN hatt oppfølging med de utvalgte avdelingene, samt møter med de ansatte på de enkelte enhetene.

KUN har også møtt Eldrerådet i Herøy, Rådet for personer med nedsatt funksjonsevne i Herøy, Ungdomsrådene i både Herøy og Ulstein, og Fellesrådet i Ulstein.

For at prosjektet skulle få legitimitet og tyngde var aktiv involvering av ledelse, tillitsvalgte og de ulike enheter i kommunen viktig. Likestilling og mangfold er ikke tema som er langt framme på agendaen, og informasjons- og motivasjonsarbeid var derfor

svært viktig. Det har også vært essensielt at prosjektet har inngått som en del av kommunenes kvalitetssikring og utviklingsarbeid og ikke blitt opplevd som ekstraarbeid som kommer i tillegg til eksisterende prosesser.

Vi har gjennomført fire samlinger i Herøy og Ulstein i prosjektperioden. Samlingene innebar møter med prosjektgruppene og alle de involverte avdelingene. Siste samling var organisert som en workshop der prosjektgruppene fra begge kommunene møttes, utvekslet erfaringer og startet med å planlegge veien videre.

I tillegg har KUN deltatt på et foreldremøte i barnehagen i Ulstein. I barnehagen i Herøy har vi hatt to ekstra møter, der vi har jobbet med personalet og presentert analyse av filmmateriale som de har samlet inn.

I arbeidet med Personalpolitisk handlingsplan arrangerte vi sammen med Herøy kommune et seminar i regi av Likestillings- og diskrimineringsombudet (LDO) «*Likestilling - kjeisam plikt eller god personalpolitikk?*» Her ble nabokommuner invitert inn.

Herøy og Ulstein deltar også i «*Kommuneprogrammet - Likestilte kommuner*» <http://www.kun.nl.no/no/prosjekt/2014/kommuneprogramforlikestilling20122014/> som har gått parallelt med dette prosjektet. I Kommuneprogrammet har kommunene deltatt på tre nettverkssamlinger. Siden begge kommunene har en relativ stor innvandrerbefolkning valgte vi også å arrangere fagdagen «*Ett barn, to språk, mange muligheter*» <http://www.kun.nl.no/no/prosjekt/2014/ett-barn-to-sprak-mange-muligheter/> i prosjektperioden. Dette er en fagdag med fokus på flerspråklighet, muligheter og utfordringer for foreldre og ansatte i helsestasjoner, barnehager, SFO og skoler.

Samlet har alle disse møtepunktene bidratt til en tett og god oppfølging av kommunene i prosjektperioden.

En arbeidsgiverpolitikk som bygger på likestilling og rom for mangfold

En god arbeidsgiverpolitikk tar utgangspunkt i arbeidstakernes hverdag og forholder seg til en standard som defineres i partssamarbeidet, gjennom etablert lovverk og lokalt i den enkelte enhet.

Arbeidsgivere, offentlig myndigheter og arbeidslivets organisasjoner skal jobbe aktivt, målrettet og planmessig for å fremme likestilling og hindre diskriminering. Denne plikten er forankret i Likestillingsloven, Diskrimineringsloven og Diskriminerings- og tilgjengelighetsloven. Likestillings- og mangfoldsarbeid er viktig for å skape et rettferdig og konkurransedyktig arbeidsmiljø, gi virksomheten/kommunen nye muligheter og godt omdømme.

Lønnspolitisk handlingsplan Herøy

Ved inngangen i dette prosjektet var Herøy kommune midt i revideringen av sin lønnspolitiske handlingsplan, og denne skulle revideres ut fra et likelønnsperspektiv. De valgte derfor å få veiledning fra KUN i dette arbeidet som en del av prosjektet.

Kommunen hadde satt ned en arbeidsgruppe bestående av Fagforbundet, Norsk sykepleierforbund og personallederen i kommunen. Da prosjektet startet hadde arbeidsgruppen allerede kartlagt dagens situasjon og laget en handlingsplan. Den hadde også identifisert følgende utfordringer:

- Likelønn – hva er det?
- Mangel på objektive kriterier ved fastsetting av lederlønninger
- Ulik praksis på fastsetting av inngangslønn
- Markedsmekanismer som bare virker på mannsdominerte stillinger

KUN gjennomførte to møter med arbeidsgruppen. På det ene møtet inviterte vi Likestillings- og diskrimineringsombudet (LDO) til å være med i diskusjonen om hva som ligger i begrepet likelønn. I tillegg til møtet gjennomførte LDO et dagsseminar med fokus på diskriminering og Aktivitets- og redegjørelsesplikten (ARP). Kompetansen som ble tilført lettet arbeidet for arbeidsgruppen. De utarbeidet målsettinger, utpekte indikatorer og formet tiltak for å nå målsettingene.

Mål	Indikator	Utredning/tiltak
En lønnspolitikk som er oppdatert i forhold til lov og avtaleverk		Årsrapporter Revidering/gjennomgang hvert 2. år
En lønnspolitikk som ivaretar likelønnsperspektivet	Årsrapporter Skalamålinger	Markedsverdi er spesifisert Likestilling når det gjelder lønn er spesielt omtalt i planen Bruk av avansementstillinger-realkompetanse Heltid som lønnspolitisk virkemiddel
Kjente kriterier for lokal lønnsfastsetting	Årsrapporter Skalamålinger	Objektive kriterier for lønnsfastsetting er definert Retningslinjer for gjennomføring av lokale forhandlinger Vurdering av lønn ved ny rekruttering

Planen ble i løpet av prosjektperioden politisk behandlet og godkjent.

Likestilte og likeverdige offentlige tjenester

Alle mennesker har krav på likeverdige offentlige tjenester, uavhengig av kjønn, kjønnsidentitet/kjønnsuttrykk, etnisitet, seksuell orientering, funksjonsevne, religion, alder eller kombinasjoner av dette. Begrepet likeverdige offentlige tjenester betegner en standard som:

- tar hensyn til at folk er forskjellige, og respekterer mangfold
- erkjenner alle mennesker som likeverdige medlemmer av samfunnet, med lik rett til tjenester
- fordeler fellesskapets ressurser rettferdig
- identifiserer personers og gruppers behov og utvikler og tilpasser tjenester i samsvar med disse
- møter alle brukere individuelt innenfor et universelt utformet tjenestetilbud
- kompenserer for ulemper og mangel på likestilling

Både Herøy og Ulstein valgte barnehager og helsestasjon som de tjenesteområdene de ville se mer på. Alle tjenesteenheter utviklet sine egne problemformuleringer og har prøvd ut ulike metoder.

Likeverdig praksis i barnehagene

Barnehagene prøvde ut ulike metoder. Bergslia barnehage brukte filming som metode for å se på egen praksis. Barnehagen hadde allerede begynt å jobbe med likestilling og filming som metode da vi traff dem første gang. De ville se om gutter og jenter fikk like mye hjelp og oppmerksomhet. Sundgotmarka barnehage ville gå igjennom egne rutiner, observasjon av egen praksis, bevisstgjøring av egen språkbruk, leker, bøker og utkleddingsklær i et likestillings- og mangfoldsperspektiv. De ville se om de var med på å underbygge normer og forestillinger om hva jenter og gutter kan gjøre. I Sundgotmarka la de også vekt på involvering av foreldre. KUN ble derfor invitert på personalmøte og foreldremøte for å informere om hvorfor det er viktig å jobbe med likestilling i barnehagen. Begge barnehagene brukte praksisfortellinger for å reflektere over egen praksis samt Likestillingskofferten <http://www.frittvalg.no/for-barnehager/likestillingskofferten/> og Verdispillet. I tillegg til å se på hvordan de behandlet gutter og jenter, ønsket begge <http://www.kanvas.no/pedagogisk-materiell/> barnehagene å se på hvordan de involverer foreldrene, bruker navn og inviterer til foreldremøter og dugnader.

Mål	Indikator	Utredning/tiltak
Likebehandling av gutter og jenter uavhengig av etnisitet	Bruk av navn Tid brukt på gutter/jenter Tilbud om hjelp i påkledning situasjon Kommunikasjon med gutter/jenter	Filming av ulike situasjoner, analysering av filmen i forhold til de ulike indikatorene. Tilbakemelding fra KUN. Refleksjon over egen praksis ved bruk av praksisfortellinger.

		Bruk av pedagogisk materiale: (‘Likestillingskoffert’ laget av Agder-satsingen ‘Fritt Valg’ og verdspillet Kanvas) for å reflektere rundt egne holdninger og praksis
Likebehandling av fedre og mødre uavhengig av etnisitet	Alle foreldre blir tiltalt ved navn Den som henter, uavhengig av kjønn får beskjed når barnet mangler noe At beskjedene er gitt på en slik måte at også minoritetsspråklige forstår Ved barns sykdom kontakt mor og far like ofte	Bevisstgjøring av egen kommunikasjon Bruk av illustrasjoner Observasjon av egen praksis Tilbakemelding til hverandre Innhenting av kontaktinformasjon til både mor og far
At alle foreldre, uavhengig av etnisitet møter på foreldremøter/dugnad	Kartlegging av hvem som møter på foreldremøter/dugnad	Invitere både muntlig og skriftlig til foreldremøte Forsikre seg om at beskjeder er forstått

I Herøy skal erfaringer og kunnskap som barnehagen har opparbeidet seg gjennom prosjektperioden nå videreformidles til de andre barnehagene i kommunen på en fagdag våren 2015.

Likeverdig praksis på Helsestasjonene

Helsestasjonen i Ulstein brukte noe tid på å komme frem til problemstilling. Da 14,8 prosent av befolkningen i Ulstein er innvandrere og norskfødte med innvandrerforeldre valgte de å se på om de ga et likeverdig tilbud til barn og foreldre med og uten innvandrer bakgrunn. Med utgangspunkt i krav til hjemmebesøk etter fødsel, valgte de å se på om dette tilbudet var likeverdig. De kartla alle hjemmebesøk i 2013.

Helsestasjonen i Herøy ønsket å legge til rette for at både mor og far skal føle seg velkommen på helsestasjonen og få et likeverdig tilbud. De ville også se på hvordan tjenesten var tilpasset foreldre med minoritetsbakgrunn. De ville prøve ut om SMS-varsling om kontrolltimer som ble sendt til begge foreldrene ville påvirke om det ble mor eller far som møtte til timer.

Resultatene av kartleggingen i Ulstein viste at alle uansett nasjonalitet/fødeland fikk likt tilbud om hjemmebesøk. Man fant videre at 47 % av barna født i Ulstein kommune hadde en eller to foreldre med utenlandsk bakgrunn. En så stor andel minoriteter virker selvsagt inn på ressursbruken på helsestasjonen. Gjennom prosjektet har personalet satt

fokus på hva likestilte tjenester er, og de ser at et likeverdig tilbud er avhengig av muligheten til å bruke mer tid på noen enn andre. De har i ettertid fått et mer bevisst forhold til bruk av tolk. De har også laget informasjonsbrosjyrer om skole og barnehage på flere språk, samt plansjer for bruk til informasjon om ernæring, syke barn, påkledning m.m. Som et ledd i prosjektet ønsket de å gjennomføre en brukerundersøkelse, men oppdaget at denne bare vil kunne brukes av foreldre som mestrer norsk skriftlig. Dette ønsker de å gjøre noe med.

Når 47% av et årskull har en eller to foreldre med utenlandsk bakgrunn vil det få betydning ikke bare for hvordan helsestasjonen yter sine tjenester, men det vil også påvirke barnehage, skole etc. Funnene ble derfor løftet inn i prosjektgruppen og temaet er blitt satt på dagsorden på ledersamling i kommunen. På ledersamlingen ble disse spørsmålene tatt opp.

- *«Ulstein kommune er og blir eit fleirkulturelt samfunn. Kva krav og forventningar skal vi ha til Ulstein kommune som leverandør av tenester?»*
- *«Kva grep må vi gjere for at innbyggjarane skal få likestilte tenester? Oppvekst, helse, omsorg, stab, teknisk, kultur»*
- *«Korleis jobbe vidare med dette?»*

Helsestasjonen i Herøy var under ombygging i prosjektperioden, det har gitt noen ekstra utfordringer, men også muligheter. De har fått nytt venterom og har derfor hatt muligheten til å møblere på en «kjønnsnøytral» måte, som appellerer til både mødre og fedre. Før helsestasjonen startet opp med SMS-varsling til begge foreldrene gjorde de en kartlegging for å se hvem av foreldrene som møtte til konsultasjonene. De gjorde også en kartlegging av nasjonalitetene til foreldrene av barn født 1.10.11 – 1.10.12. Også i Herøy viste det seg at mange av barna hadde en eller to foreldre med utenlandsk bakgrunn, hele 30 %. Resultatet av kartleggingen førte til at personalet begynte å se på tilbudet de gir med tanke på gruppekonsultasjoner versus individuelle konsultasjoner. Det viste seg at på gruppekonsultasjoner var det størst deltakelse fra helnorske familier, mens individuelle konsultasjoner ble foretrukket av utenlandske familier. Dette vil de se nærmere på og eventuelt tilrettelegge på en slik måte at man kan ha et felles tilbud som passer for begge foreldregruppene. Når det gjelder integrering/inkludering vil det være en gevinst at de to gruppene møtes og blir kjent med hverandre.

Ser man på fars deltakelse på helsestasjonen kan det i begge kommunene foreløpig se ut som utenlandske fedre generelt deltar mer enn norske. Dette er i ferd med å kartlegges, og om forskjellene blir bekreftet må man eventuelt se på hvorfor de finnes. Helsestasjonen har fått positive tilbakemeldinger etter at de startet med SMS-varsling til begge foreldrene, og oppmøte til timer har blitt bedre, blant både mor og far.

Mål	Indikator	Utredning/tiltak
Likestilte tjenester til begge foreldrene og barna uavhengig av bakgrunn	Kartlegging av hjemmebesøk etter fødsel. Hvor lenge etter fødsel? Hvem deltar?	Oversetting av informasjonsbrosjyrer på flere språk Gjøre småbarnsgruppene tilgjengelige også for minoritetsspråklige
Synliggjøre at helsestasjonen er for begge foreldrene	Oppmøte fra mødre og fedre på kontroller og samtaler	Så langt som mulig tilby timer som passer med foreldrenes arbeidstid Informasjon til begge foreldrene etter fødsel Registrere personalia til begge foreldre (ikke bare den med daglig omsorg) SMS varsling /innkalling til både mor og far Gjennomgang av venterommet, lesestoff og møblering

Planverk som ivaretar ulike grupper i lokalsamfunnet

Kommunens planstrategi legger grunnlaget for hvordan planprosessen skal foregå og hvilke områder som skal vektlegges i en kommuneplan. Kommuneplanen skal ivareta både kommunale, regionale og nasjonale mål, interesser og oppgaver, og skal omfatte alle viktige mål og oppgaver i kommunen. Hvordan kan likestilling som mål og virkemiddel brukes i samfunnsutvikling, og bidra til mangfold, inkludering og forebygging av diskriminering?

Kommuneplan for Herøy 2013-2025 – Samfunnsdel

Herøy kommune var godt i gang med prosessen rundt ny samfunnsdel i sin kommuneplan da prosjektet startet opp. Kommunen hadde gjennomført et «Foresightprosjekt» med framskrivninger av et mulig Herøy i 2025. I dette arbeidet ble det avholdt tre dialogmøter der det var invitert bredt inn; alle kommunestyremedlemmer, alle råd og utvalg, grendelag og næringsliv, samt at det ble annonsert på internett og i aviser. På prosjektmøtene med KUN diskuterte man hvordan sikre medvirkning fra alle, og at man kanskje mister mulige innspill fra innvandrere ved å invitere på den tradisjonelle måten. Dette må kommunen vurdere ved senere medvirkningsprosesser. Prosjektet munnet ut i en rapport som ble gjenstand for politisk og administrativ diskusjon. Ut fra innspill ble det utarbeidet fem satsingsområder og seks gjennomgående perspektiv.

Satsingsområder:

- Heilskaplig sentrums- og samfunnsutvikling
- Infrastruktur
- Kompetanse og næringsutvikling
- Rekruttering, busetting og inkludering
- Barn, unge og identitetsutvikling

Gjennomgående perspektiv:

- Universell utforming
- Folkehelse
- Barn og unge
- Likestilling
- Verdiskaping
- Miljø og klima

De gjennomgående perspektivene skal medvirke til helhetlig planlegging og tverrfaglig arbeid på tvers av satsingsområdene og sektorene. Begrepet likestilling har kommunen definert som å motvirke all forskjellsbehandling med bakgrunn i kjønn, funksjonsevne, etnisitet, religion, seksuell orientering, alder, kjønnsuttrykk, sosial bakgrunn og andre forhold. I prosjektperioden ble det arbeidet med å synliggjøre og konkretisere de gjennomgående perspektivene. I samfunnsdelen har man nå fått med at likestilling skal vurderes i alt kommunen gjør. Perspektivet er så tydelig at alle avdelingene vil finne argumentasjon for å ta tak i likestillingsutfordringene i sin avdeling. Utfordringen videre med planener å sørge for at den blir en levende plan som brukes i praksis.

Mål	Indikator	Utredning/tiltak
Herøy kommune vil arbeide for at likestilling er et perspektiv som vert praktisert i all kommunal virksomhet og prinsipielt vil gjelde i tilsetting, sikring av medvirkning og inkludering av særskilte grupper, utjevning av lønnsforskjeller mellom kvinner og menn. Kommunen vil arbeide for å skape en kjønnsbalanse i organisasjonen samla og i de ulike avdelingene.	SSB sin likestillingsindeks Heltid/deltid-stillinger Likestillingstiltak forankret i økonomiplanen	Rapportere på likestilling årlig Tverrfaglig kompetansedeling Ved politiske vedtak, spørre seg: <ul style="list-style-type: none">➤ Handler dette om folk?➤ Er det forskjell på grupper?➤ Hva vet vi om forskjellene?➤ Er det forenlig med målsettingen

Levekårsplan Ulstein kommune 2013-2020

For å sikre seg aktiv bruk av kommunale planer har Ulstein kommune valgt å ha få planer, som de ulike avdelingene må bruke i søknader etc. De har valgt å lage en felles plan for områdene oppvekst, omsorg og kultur, som ble til Levekårsplan i Ulstein 2013-2020. De bruker NOU 1993:13 sin definisjon på levekår: «inntekt, formue, helse og kunnskap som kan brukes til å styre egne liv». I tillegg til dette vil tilgang til en del andre ressurser i samfunnet også være vesentlige:

- Familie og sosiale relasjoner
- Bostedsmiljø og tilgang til tjenester i nærmiljøet
- Rekreasjon og kultur
- Kompetanse og utdanningsmuligheter
- Sysselsetting og arbeidsvilkår
- Tilgang til medisinsk behandling
- Økonomiske ressurser
- Trygghet for liv og eiendom
- Politiske ressurser og demokratiske rettigheter

De avgrenser seg til områder kommunen har innvirkning på gjennom egen aktivitet eller i direkte samarbeid. Målsettingen med planarbeidet er å se levekårsområdene samlet. Planarbeidet skal danne grunnlag for nytt og utviklende samarbeid, og nye løsninger for felles problemstillinger.

Da prosjektet startet opp hadde levekårsutvalget gjennomført SWOT-analyser (analyser av styrker, svakheter, muligheter og trusler) og samlet faktaopplysninger for sine områder. Første utkast av levekårsplanen var allerede laget. Denne ble brukt som diskusjonsgrunnlag i møte mellom KUN og levekårsutvalget. I kunnskapsgrunnlaget etterspurte KUN bruk av kjønnsdelt statistikk, og viste eksempler på at planlegging kan bli mye mer målrettet om man vet hvem man planlegger for. Det ble også diskutert hvordan man kan få synliggjort det internasjonale Ulstein; når er det stigmatiserende å utpeke en gruppe og når er det et nødvendig analytisk verktøy å utpeke en gruppe? Videre ble bildebruk i plandokumentet diskutert, og de signalene man sender ut via bilder bevisst/ubevisst. Levekårsutvalget utviklet en levekårsplan med handlingsplan og tiltak, og ansvarsfordeling mellom de ulike etatene. Noen av tiltakene har de felles ansvar for. Planen er utviklet av det tverrfaglige levekårsutvalget i samarbeid med prosjektgruppen i kommunen. Dette sikrer god kjennskap og forankring av planen i hele kommuneorganisasjonen. <http://www.ulstein.kommune.no/nyhende/legg-til-rette-for-gode-levekar-i-ulstein.aspx>

Et velfungerende lokaldemokrati

En forutsetning for demokrati og medvirkning er at hele befolkningen har tilgang til tilstrekkelig informasjon. Her spiller kommunene en viktig rolle som informasjonstilrettelegger for sine innbyggere.

Det bør også være et mål for kommunen at styrerepresentanter i kommunale foretak, de folkevalgte og de som deltar i utviklingsprosesser generelt speiler samfunnet rundt seg. Vi gjorde en opptelling i noen utvalgte kommunale utvalg for å se om dette var tilfelle i Herøy og Ulstein

Opptelling, råd og utvalg

Opptellingen viser at kjønnsbalansen er ivaretatt i de fleste råd og utvalg, men at det i begge kommunene er en sterk overrepresentasjon av menn i kommunestyrene. Ingen av kommunestyrene hadde innvandrere representert, og det hadde heller ingen av de andre utvalgene. Ved at man teller opp blir man bevisstgjort forskjellene. De politiske partiene har en jobb å gjøre for å få en bedre kjønnsbalanse, og bør også jobbe aktivt for å rekruttere innvandrere inn i politikken.

For å kartlegge hvordan kommunene forholdt seg til ungdomsråd, eldreråd og råd for personer med nedsatt funksjonsevne hadde vi møter med disse. Gjennom møtene kartla vi også hvordan rådene innad arbeidet for god representasjon av den gruppen de var valgt inn for å representere, og hvordan representanter til de ulike rådene ble rekruttert.

Ungdomsrådene hadde konkrete retningslinjer for å ivareta kjønnsbalanse og geografisk fordeling slik at man sikret seg representasjon fra alle deler av kommunen. For å få sitte i ungdomsrådet må man sende en skriftlig anonymisert søknad. Dette kan være et hinder for å rekruttere innvandrerungdom. I Herøy hadde de mange søknader, mens det i Ulstein var mer utfordrende å rekruttere representanter. Rekrutteringen til de andre rådene ble i stor grad gjort via ulike interesseorganisasjoner. Der var det vanskelig å rekruttere representanter, og man hadde ikke retningslinjer for å ivareta kjønnsbalanse eller geografisk fordeling.

For at ungdomsrådene skulle være sikre på å representere denne gruppen, skaffet de seg kontakter i de ulike miljøene. De brukte skolen, facebook og spørreskjema for å kartlegge hva ungdom ønske at rådet skulle ha fokus på av aktiviteter. Ungdomsrådet i Herøy hadde som målsetting at *«Alle skal ha en aktivitet de finner seg til rette med»*. Begge rådene innrømmer at de kanskje bør være mer aktive over for innvandrerungdom. Ungdomsrådet i Ulstein ville prøve å skaffe seg en oversikt over ungdom med innvandrerbakgrunn i kommunen.

De andre rådene hadde ingen klar strategi for hvordan de skulle fange opp de som ikke var medlemmer av noen interesseorganisasjon. Rådene drev lite med oppsøkende virksomhet for å få inn et mangfold av meninger. De kunne tenke seg at kommunen la ut informasjon på sin hjemmeside om de ulike rådene og deres kontaktinformasjon. I diskusjoner om hvordan innvandrerbefolkningen var representert hadde de en oppfatning av at innvandrerne hadde sine egne organisasjoner og *«Dei ønska å vere for seg sjølv»*. Dette ble gjenstand for diskusjon og man kom frem til at påstanden kanskje var et uttrykk for en oppfatning mer enn fakta, og at man ikke hadde sjekket ut om det stemte.

Ungdomsrådene i begge kommuner var fornøyd med samarbeidet de hadde med kommunen. Det samme gjaldt eldrerådet og rådet for mennesker med nedsatt funksjonsevne i Herøy. Fellesrådet i Ulstein ønsket seg et bedre og tettere samarbeid.

I samarbeid med eldrerådet i Herøy utarbeidet vi et forslag til en sjekkliste/huskeliste for å sikre at man når ut til de man skal representere:

- Frivillighetssentralen
- Plakater på butikken/legekontor/sykehjemmet
- Annonser i avisen/evt artikler
- Kommunens hjemmeside
- Pensjonistlagenes treff/fester, invitere innvandrere spesielt

- Onsdagskafeen (her treffer man innvandrere)

KUN har også sett på hjemmesidene til kommunen, og diverse informasjonsmateriale og brosjyrer, for å se hvordan informasjon blir tilrettelagt for ulike grupper. Informasjon kan være vanskelig tilgjengelig for innvandrere på grunn av språkbarrierer.

Innvandrerbefolkningen er voksende i begge kommunene, og det er påbegynt et arbeid for å gjøre informasjon tilgjengelig på flere språk. Dette bør det arbeides videre med. Kommunen bør også gå igjennom sin praksis med rekruttering til råd og utvalg, slik at man sikrer medvirkning også fra denne delen av befolkningen. Kanskje burde man i en oppstartfase ha et eget råd for innvandrere. Det vil være et ledd i å sikre likeverdige offentlige tjenester.

Fra prosjektarbeid til innarbeidede rutiner

Prosjektperioden har gått over to år, dette er relativt kort tid når man skal jobbe med endring av holdninger. Det har derfor vært avgjørende at vi har brukt tid på forankring i ledelsen, men også i de utvalgte avdelingene. Arbeidet som har blitt gjort i prosjektgruppene har også vært svært viktig. En aktiv prosjektgruppe og prosjektkoordinator er viktig for dynamikken og en helhetlig forankring i kommunen.

I prosjektet har vi jobbet både med planer og praksis, og det mener vi er avgjørende. Dersom man bare jobber i avdelingene, og dette arbeidet ikke er forankret i planer vil det ikke føre til varig endring. Fokus bare på planverk mener vi heller ikke vil være noen suksess. Skal man jobbe med likestilling og mangfold behøves kompetanse og gode metoder. I prosjektet har KUN tilført alle de involverte avdelingene kompetanse og gitt tips om aktuelle metoder. Ved at man har jobbet tverrfaglig har man fått en dynamisk prosess der plan og praksis gjensidig påvirker hverandre. Erfaringer fra praksis blir spilt inn i planarbeidet, og praksisfeltet blir bedre kjent med planverket og hvordan det kan brukes. Denne dynamikken resulterer i mer «levende» planer.

Politisk forankring er også avgjørende for å få til varig endring. Det er politikerne som setter dagsorden for kommunene og som har det overordnede ansvaret for budsjetter og samfunnsutvikling. Arbeidet med likestilling og mangfold må følges opp i budsjettarbeid. I begge prosjektgruppene har det vært politikere representert.

I prosjektbeskrivelsen hadde vi med en workshop for planleggere og politikere, denne fikk vi ikke gjennomført. Planleggerne har vi jobbet aktivt sammen med i hele prosjektperioden, og vi anser kompetanseheving på likestilling og mangfold som godt ivaretatt for denne gruppen. Vi tenker samtidig at flere politikere burde ha vært involvert. KUN sin erfaring er at det trengs mer kunnskap og kompetanse om betydningen av å jobbe aktivt med likestilling og mangfold også på politisk nivå. Det blir dermed viktig at prosjektkoordinator/prosjektgruppene presenterer rapporten og arbeidet for politikerne.

Begge kommunene har fått økt sin kompetanse på likestilling og mangfold, og satt i verk mange gode tiltak innenfor ulike områder av de kommunale virksomhetene. Tiltak som har hevet kvaliteten på tjenestene og sikret et mer likeverdig tilbud for brukerne.

Ifølge lokale koordinatører er bakgrunnen for at prosjektet har blitt så vellykket:

- Bred forankring, politisk og administrativt

- Involvering av tillitsvalgte
- Nettverkssamlinger med erfaringsutveksling og påfyll av kompetanse
- Veiledning fra KUN
- Krav om rapportering til KUN, og møter underveis

Kommunen har nå fått prøvd ut en modell der de har jobbet tverrfaglig med samfunnsutvikling og fagutvikling. Gjennom kartlegging har de avdekket forhold som har betydning for tjenesteproduksjonen og for samfunnsplanleggingen; forhold som de tidligere kanskje ikke hadde bevisste tanker om. De har også sett at det er viktig med kjønnsdelt statistikk. I all planlegging og analyser bør man vurdere om det er relevant å bruke kjønnsdelt statistikk. Når beslutninger fattes bør man alltid spørre: Handler denne endringen om folk? Er det i så fall forskjell på grupper av folk? Hva vet vi om forskjellene? Hvordan vil vedtaket påvirke forskjellene?

For å sikre seg at arbeidet med likestilling og mangfold blir systematisk, langsiktig og kontinuerlig konkluderte prosjektgruppene med at:

- Likestilling må være omtalt i kommuneplanens samfunnsdel, med målsettinger og tiltak
- Målsettinger og tiltak må forankres i økonomiplanen.
- Rapportere på likestilling på årsbasis (ARP) og ved politiske vedtak.
- Ha fokus på en avdeling i året
- Tverrfaglige møter med kompetansedeling

Det er nå opp til de to kommunene, prosjektgruppene og politikerne å videreføre/videreutvikle denne modellen også innenfor de områdene som ikke var med i prosjektet.

Sjekkliste for oppstart av kommunalt likestillingsarbeid/forbedringsarbeid

- 1. Hele organisasjonen, politisk ledelse, administrativ ledelse og medarbeidere må få kunnskap om norsk likestillingspolitikk:**
 - Hva er likestilling?
 - Hva handler det om?
 - Hvorfor er det viktig å arbeide med det?
- 2. Velg ut områder/avdelinger, skap engasjement og entusiasme.**
 - Hvilken nytte vil avdelingen ha av arbeidet?
 - Vil arbeidet ha noen betydning for kommunen (renommé, trivsel)?
 - Vil innbyggerne ha nytte av en mer likestilt praksis?
- 3. Planlegg og organiser arbeidet**
 - Oppnevning av prosjektgruppe og koordinator
 - Hvilke ressurser er avsatt til arbeidet?
 - Oppfølging av arbeidet
 - Har man aktuelle metoder, evt. behov for mer kompetanse?
- 4. Kartlegging og analyser av dagens praksis**

- Hvem er målgruppen for avdelingen?
- Hvordan ser kjønnsfordelingen ut?
- Hvordan er ressurser fordelt?
- Ser man et kjønnsmønster?
- Hvilke konsekvenser får det for kvinner og menn, gutter og jenter?

5. Formulering av mål og tiltak

- Hva skal vi forandre?
- Hvordan vil vi at det skal bli?
- Hvordan skal vi nå det vi vil?
- Hvordan kan vi måle om innsatsen har hatt effekt?

6. Oppfølging og feiring av resultat

- Har vi nådd målene?
- Hva har vi lært?
- Hvordan sørger vi for varig endring?
- Hvordan kan vi dele kunnskapen med resten av organisasjonen?

KUN

Senter for kunnskap og likestilling
N-8286 Nordfold

Kunnskapsparken
Jakob Weidemannsgate 9
N-7713 Steinkjer

Telefon 75 77 90 50
Faks 75 77 90 70

post@kun.nl.no



Møre og Romsdal
fylkeskommune



HERØY KOMMUNE



Ulstein kommune - *der baug bryt bære*



Senter for kunnskap
og likestilling

www.kun.nl.no