

Regionalt senter for likestilling og mangfold 2013

Lov om likestilling mellom kjønnene (likestillingsloven).

Lovens tittel endret ved lov 10 juni 2005 nr. 38 (i kraft 1 juli 2005 iflg. res. 10 juni 2005 nr. 527).

§ 1. (Lovens formål.)

Denne lov skal fremme likestilling mellom kjønnene og tar særlig sikte på å bedre kvinnens stilling.

Kvinner og menn skal gis like muligheter til utdanning, arbeid og kulturell og faglig utvikling.

Endret ved lov 14 juni 2002 nr. 21 (i kraft 1 juli 2002 iflg. res. 14 juni 2002 nr. 535).

§ 1a. (Plikt til å arbeide for likestilling)

Offentlige myndigheter skal arbeide aktivt, målrettet og planmessig for likestilling mellom kjønnene på alle samfunnsområder.

Arbeidsgiver skal arbeide aktivt, målrettet og planmessig for likestilling mellom kjønnene innenfor sin virksomhet. Arbeidslivets organisasjoner har tilsvarende aktivitetsplikt innenfor sitt virkefelt.

Virksomheter som i lov er pålagt å utarbeide årsberetning, skal i årsberetningen redegjøre for den faktiske tilstanden når det gjelder likestilling i virksomheten. Det skal også redegjøres for tiltak som er iverksatt og tiltak som planlegges iverksatt for å fremme likestilling og for å forhindre forskjellsbehandling i strid med denne loven.

Offentlige myndigheter og offentlige virksomheter som ikke er pliktige til å utarbeide årsberetning, skal gi tilsvarende redegjørelse i årsbudsjettet.

Ved håndhevingen av tredje og fjerde ledd gjelder reglene i diskrimineringsombudsloven.

Tilføyd ved lov 14 juni 2002 nr. 21 (i kraft 1 juli 2002 med unntak av tredje til femte ledd som trådte i kraft 1 jan 2003 iflg. res. 14 juni 2002 nr. 535), endret ved lov 10 juni 2005 nr. 40 (i kraft 1 jan 2006 iflg. res. 10 juni 2005 nr. 528).

§ 1b. (Opphevet ved lov 19 juni 2009 nr. 80 (i kraft 19 juni 2009 iflg. res. 19 juni 2009 nr. 898).)

§ 2. (Lovens utvalgsordre.)

KUN Senter for kunnskap og likestilling



Senter for kunnskap
og likestilling

www.kun.nl.no

Innholdsfortegnelse

Sammendrag.....	2
1. Historikk	3
2. Funksjon og mål.....	3
<i>Prosjektet skal</i>	4
<i>Delmål 2013</i>	4
<i>Målgrupper</i>	4
3. Om KUN.....	5
4. Forankring, aktiviteter og erfaringer	5
5. Lederopplæring.....	9
6. Aktivitets og rapporteringsplikten (ARP).....	10
7. Informasjon, media, møter og formidling.....	10
8. Veien videre.....	10

Sammendrag

Prosjektet "Regionalt senter for likestilling og mangfold 2013" har en funksjon som formidler, pådriver, informasjonstilrettelegger, veileder og rådgiver for likestillings- og mangfoldarbeid. Prosjektets målsetting er å bidra til og omsette nasjonal likestillingspolitikk til lokal og regional praksis, og bidra til at likestilling skal være et virkemiddel i det regionale utviklingsarbeidet:

- Deltakelse av ulike grupper kvinner og menn i beslutningsprosesser
- At ulike gruppers behov blir analysert som grunnlag for tjenesteutvikling, planlegging og prosjektgjennomføring
- At både kvinner og menn får nytte av de tiltakene som settes i verk for å utvikle samfunnet

Prosjektet skal innta en informasjons- og pådriverrolle gjennom å:

- Formidle likestillingskompetanse
- Kjenne regionenes utfordringer og tilby kompetanse som regionen spesielt har bruk for og nytte av
- Inngå i nettverk og være tilstede på lokale og regionale arenaer

KUN senter for kunnskap og likestilling (KUN) har i prosjektet 2013 hatt et særlig ansvar for følgende fylkeskommuner:

- Finnmark
- Troms
- Nordland
- Nord- Trøndelag
- Sør- Trøndelag
- Møre og Romsdal
- Sogn og Fjordane
- Hordaland

I 2013 har prosjektet hatt en del aktivitet rettet mot Stemmerettsjubileum og brukt ekstra ressurser i Kommuneprogrammet « Likestilte kommuner».

Prosjektet er finansiert av Barne-, ungdoms- og familiedirektoratet (Bufdir) og KUN har underveis i prosjektet rapportert direkte til oppdragsgiver gjennom dialogmøter.

1. Historikk

KUN startet opp arbeidet med prosjektet *Regionalt senter for likestilling og mangfold (RLM)* i 2004, på oppdrag fra Nordland fylkeskommune. I 2006-2007 ble det gjennomført et pilotprosjekt med økonomisk støtte fra Barne- likestilling og integreringsdepartementet (BLD), Kommunal og Regional departementet (KRD) og flere fylkeskommuner. Etter denne prosjektperioden ble RLM videreført som et treårig prosjekt, 2008-2011 (se for øvrig rapporter fra KUN/Likestillingscenteret (LS), 2009, 2010 og 2011). Prosjektet dekket da 7 fylkeskommuner; KUN hadde ansvar for Sør- Trøndelag, Nord-Trøndelag, Nordland, Troms og Finnmark; og LS hadde ansvar for Hedmark og Oppland. Prosjektet var finansiert av BLD, KRD og fylkeskommunene.

Prosjektet ble evaluert av Arbeidsforskningsinstituttet (AFI) i 2010 (Egeland, Basberg Neumann 2011), og ble av departementet besluttet videreført i 2011 og 2012. Prosjektet RLM bygger på en erkjennelse om at regional forankring og regional kunnskap er viktig for å drive praktisk likestillings- og mangfoldsarbeid og at intensjonene i likestillingslovgivningen krever lokalt informasjons – og pådriverarbeid, noe også evalueringen fra AFI understreker viktigheten av.

Fra 2013 har KUN hatt ansvar for 8 fylkeskommuner i prosjektet; Hordaland, Møre og Romsdal, Sogn og Fjordane, Sør- Trøndelag, Nord-Trøndelag, Nordland, Troms og Finnmark.

Prosjektet er blitt videreført i påvente av Barne – likestillings – og inkluderingsdepartementets (BLD) arbeid med å følge opp Likestillingsutvalgets utredninger og behandling av Meld.St.44 (2012 -2013) Likestilling kommer ikke av seg selv.

2. Funksjon og mål

Med forankring i nasjonalt og regionalt likestillingsarbeid har " Regionalt senter for likestilling og mangfold 2013" en funksjon som formidler, pådriver, informasjonstilrettelegger, veileder og rådgiver for likestilling - og mangfoldsarbeid. Arbeidet med å gjøre offentlige aktører oppmerksomme på deres ansvar når det gjelder aktivitets – og rapporteringspliktene i likestillingsloven, diskrimineringsloven og diskriminerings – og tilgjengelighetsloven er en viktig del av prosjektet.

I 2013 har prosjektet RLM støttet opp under kommuneprogrammet Likestilte kommuner (tiltak 1 i Handlingsplan -Likestilling 2014).

KUN ønsker gjennom prosjektet å vise at likestillingsintegrering gir bedre kvalitet og mer individuelt tilpassede (likeverdige) tjenester, styrker den strategiske planleggingen og gir bedre grunnlag for beslutninger, samt gir bedre arbeidsmiljø, rekruttering og omdømme. For at likestilling og mangfold skal bli en grunnleggende faktor i samfunnsutviklingen må perspektivene integreres i de utviklingsprosessene som foregår regionalt og lokalt. Dette gjelder som arbeidsgiver, tjenesteprodusent, planlegging og i demokratiutviklingen.

Prosjektet skal

- innta en informasjons- og pådriverrolle
- formidle likestillingskompetanse
- kjenne regionenes utfordringer og tilby kompetanse regionene spesielt har bruk for og nytte av
- inngå i nettverk og være til stede på lokale og regionale arenaer

Delmål 2013

- Kompetanseheving i likestilling – og mangfoldarbeid hos Fylkesmannsembetet og Fylkeskommunen. Tilby deltakelse på fagsamlinger i Kommuneprogrammet for Likestilte kommuner og utvikling av fylkeskommunale utviklingsnettverk for likestilling og mangfold.
- Kompetanseheving av ledere, integrering av likestillingsperspektivet i kommuner.
- Delta på aktuelle arenaer for å bygge nettverk og utveksle erfaringer både regionalt og nasjonalt
- Informasjon og pådriverarbeid på etablerte konferanser i Fylkeskommunene i regi av ulike organisasjoner (KS, Fylkeskommune, Fylkesmann, LDO, NHO, Distriktssenter) og ulike media (aviser, sosiale media osv)
- Informasjon og veiledning av kommuner i Aktivitets – og rapporteringspliktene (ARP) og bidra til likeverdige offentlige tjenester.

Målgrupper

I tillegg til offentlig forvaltning og privat næringsliv skal RLM direkte og indirekte nå grupper av befolkningen eller enkeltindivid som er utsatt for diskriminering.

3. Om KUN

KUN senter for kunnskap og likestilling (Stiftelsen Kvinneuniversitetet Nord, opprettet 1991) er en privat ideell stiftelse.

KUN har arbeidet med likestillings- og mangfoldspørsmål nasjonalt og internasjonalt siden 1991. KUN har hovedkontor i Steigen, med avdelingskontor i Steinkjer, og har 16 ansatte. KUN jobber i skjæringspunktet mellom forskning, erfaringsbasert og faktabasert kunnskap på den ene siden og praktisk likestillingsarbeid, planer og analyser på den andre siden. Senterets arbeidsmetoder er analyser og prosessarbeid, undervisning, kurs, seminar og konferanser, rådgiving, veiledning og utviklingsprosjekter (FoU).

KUN skal tilby sin faglige kompetanse til kunnskapsutvikling og formidling i likestilling – og mangfoldspørsmål med særlig fokus på:

- Bedre levekår og økt livskvalitet
- Samfunnsliv, arbeidsliv og næringsutvikling
- Demokrati (politikk og deltakelse)
- Utvikling av tjenester som fremmer rettferdig og likeverdig behandling
- Kunnskapsformidling i et distriktsperspektiv
- Internasjonalt samarbeid og utvikling

KUN er opptatt av å vise at likestillings- og mangfoldsarbeid er viktig i regional planlegging og utvikling for å oppnå bærekraftige samfunn. I tillegg til RLM drifter KUN mange ulike prosjekter regionalt, nasjonalt og internasjonalt. Kunnskap opparbeidet og utviklet i disse prosjektene blir brukt inn i arbeidet med RLM. Vi deltar også på ulike konferanser og i samfunnsdebatten særlig knyttet til kjønn og utvikling i nordområdene.

4. Forankring, aktiviteter og erfaringer

Føringene for arbeidet til RLM er gitt av Bufdir gjennom tildelingsbrev. Som en oppfølging til tildelingsbrevet har det vært avholdt dialogmøter mellom RLM og direktoratet. Disse møtene har vært en arena for gjensidig dialog rundt oppdraget, informasjon om pågående arbeid og med muligheter til å uttrykke problemstillinger, presisering og justering av oppdraget. Dialogmøtene i 2013 har vært preget av forberedelse til en evt. virksomhetsoverdragelse fra 2014.

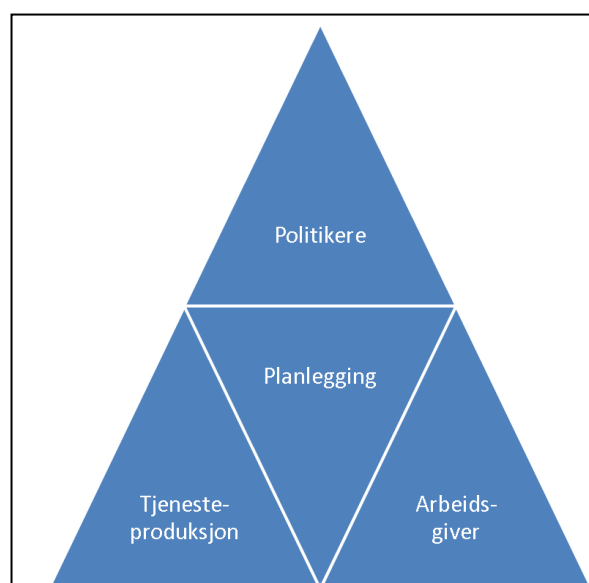
KUN fortsatte i 2013 sitt forankringsarbeid og informasjonsarbeid i Fylkeskommunene og hos Fylkesmannsembetene.

Vi opplever at alle Fylkeskommunene og Fylkesmannsembetene er opptatt av likestillingsarbeid, og vi opplever at de fleste ser på likestillingsbegrepet med en utvidet forståelse i tråd med diskrimineringsgrunnlagene i lovverket. Temaet har noe ulikt fokus i de ulike fylkeskommunene og det får derfor også ulik prioritet.. Det ser ut som at det fortsatt hersker usikkerhet rundt rollen fylkesmennene har inn i arbeidet med likestilling og deres rolle i forhold til Resultatområde 48 i embetsoppdraget. De definerer i stor grad sin rolle mer som et internt ansvar, altså rollen som arbeidsgiver enn rollen som samfunnsutvikler i forhold til kommunene. Det mangler også kompetanse om hvordan likestilling og mangfold i praksis kan integreres i Fylkesmannens arbeid.

Prosjektet RLM har vært et tiltak for å sikre at likestilling og mangfold blir et virkemiddel i det regionale utviklingsarbeidet og for å tydeliggjøre hvordan økt likestilling kan bidra til distriktsutvikling.

Med likestilling i regionalt utviklingsarbeid mener vi:

- Deltakelse av ulike grupper kvinner og menn i beslutningsprosesser
- At ulike gruppers behov blir analysert som grunnlag for tjenesteutvikling, planlegging og prosjektgjennomføring
- At både kvinner og menn får nytte av de tiltakene som settes i verk for å utvikle samfunnet



KUN sin erfaring er at for at likestilling og mangfold skal bli en grunnleggende faktor i samfunnsutviklingen må perspektivene integreres i de utviklingsprosessene som foregår regionalt og lokalt.

Dette gjelder som:

- arbeidsgiver
- tjenesteprodusent
- i planlegging
- i demokratiutvikling

I dette arbeidet spiller både fylkeskommunen, fylkesmannsembetet og kommunen en viktig rolle. Vi opplever at det største fokuset ligger på arbeidsgiversida og rekrutteringsarbeid, og lite i planlegging, tjenesteutøvelse og demokratiutvikling. Prosjektet bruker fortsatt mye ressurser til forankringsarbeid.

Her ser vi at oppstart av arbeidet i Kommuneprogrammet Likestilte kommuner 2012 – 2014 medvirker til et større fokus og innsats, ikke bare i de deltakende kommunene, men også til en viss grad andre kommuner, fylkeskommuner og fylkesmannsembetene.

Det pågår nå i de fleste fylkene arbeid rundt ny planstrategi, og kommunen jobber med sine kommuneplaner der samfunnsdelen er viktig. KUN har jobbet mye for å få komme inn i de pågående prosessene, men det har vist seg svært vanskelig.

Erfaringene vi har fra foregående år med prosjektet RLM og dialogmøter med planleggingsmiljøene i Norge, er at det mangler grunnleggende forståelse og kunnskap om betydningen av likestilling og mangfold i planlegging.

Manglende kunnskap om hvordan man omsetter likestillingsperspektivet til praktisk arbeid og politikk gjør også at den offentlige strategien om å integrere likestillings- og mangfoldsperspektivet på alle samfunnsområder fungerer dårlig. KUN har erfart at når vi kobler likestilling og mangfoldsperspektivet opp mot områder som kommunen jobber med og synliggjør utfordringen på disse områdene eks levekår, bolyst, lokalsamfunnsutvikling og kommunens tjeneste produksjon så fungerer dette som en døråpner.

Vi vet

- at kvinner deltar mindre enn menn i politikken, innvandrerkvinner mindre enn innvandrer menn, eldre kvinner mindre enn eldre menn.
- at kjønnsdelt statistikk mangler, eller ikke blir brukt i tilstrekkelig grad som grunnlag for utvikling av kommuneplaner.
- at gutter og jenter blir møtt forskjellig i barnehager og skoler (Moen 2009)
- at tenåringsjenter og gutter har ulike utfordringer som det er nødvendig å ta hensyn til i utvikling av tjenestetilbud (Helsedirektoratet 1998)
- at menn blir attført til heltidsstilling og kvinner til deltidsstillinger, Hovde, Sloan 2008)
- at innvandrerkvinner i mindre grad enn menn drar nytte av kommunenes introduksjonsprogram (Djuve et. Al 2011)

Det trengs en formidabel kompetanseheving av kommunene, fylkeskommunene og fylkesmannsembetene for at de skal kunne ta det ansvaret de har som myndighetsutøver, i forhold til at likestillingsperspektivet integreres i hele samfunnet og at det bidrar til regional og lokal utvikling. Det samme gjelder også i forhold til tjenesteproduksjonen.

I vår region, unntatt Hordaland, er det et maskulint arbeidsmarked, noe som forsterkes til lengre nord man kommer i landet. Dette er en stor utfordring i forhold til bosetting, og det utfordrer også likestillingspolitikken. Det svært kjønnsdelte arbeidsmarkedet, er en utfordring for kommuner preget av ensidig næringsliv, med tradisjonelt mannsdominerte næringer. Det er en rekke demografiske utfordringer i nordområdet.

Alle "våre" fylkeskommuner har utfordringer i forhold til folketallet, og er i stor grad avhengig av innvandring for å øke/stabilisere folketallet. Distrikts- Norge trenger innvandrere for å opprettholde befolkningsgrunnlag, levestandard og for å dekke næringslivet sitt behov for arbeidskraft. Dette gir et økt fokus på innvandring og de utfordringer det bringer med seg.

Gjennom vår praksis ser vi tydelig at majoriteten av arbeidet vi gjør har en distriktsutviklingsdimensjon, og at det krever kompetanse for å omsette sentrale målsettinger om mer likestilling og mangfold ut i praksis.

I våre forankringsmøter med Fylkeskommunene og Fylkesmenn ble det også informert om Kommuneprogrammet, ARP og lederopplæring.

Vi har i løpet av 2013 hatt møter/ kontakt med de fem nordligste fylkeskommunene for å drive informasjons – og pådriverarbeid. Vi har hatt fokus på å inngå samarbeidsavtaler der eksempelvis forum for likestilling og mangfold, opplæring av ledere, fokus på mangfoldig og god rekruttering og ARP er en del av innholdet.

5. Lederseminar

KUN utviklet i 2010/2011 i samarbeid med LS og Senter for likestilling et kurs i likestilling for ledere. Kurset skal vise hvordan virksomheter kan gå fram for å integrere likestillingsperspektiv hos arbeidsgiver, tjenesteutøver/producent, i utviklingsarbeid og som beslutningstaker. Med bakgrunn i den tida som den enkelte oppdragsgiver setter av for å gjennomføre kurset, har vi valgt å omdefinere lederopplæringa fra kurs til seminar.

I 2013 ble det gjennomført lederseminar for Fylkesmannen i Hordaland og Nordland fylkeskommune. I tillegg er denne opplæringa en del av Kommuneprogrammet Likestilte kommune.

Lederseminarets effekt er i stor grad knyttet til etterarbeid i kommunene, fylkeskommunene eller hos fylkesmennene som deltar. Det vil derfor være naturlig å videreutvikle nettopp dette i 2014. Målet med en lederseminaret må være sluttresultatet i endret virksomhet – ikke antall deltakere eller antall gjennomførte kurs. Dette er ressurskrevende, men det gir resultater.

6. Aktivitets- og rapporteringsplikten (ARP)

RLM gir veiledning til de kommunene som har tatt kontakt. I 2013 har vi i samarbeid med LDO redigert og videreutviklet vår nettveileder på ARP som er tilgjengelig på KUN sin hjemmeside www.kun.nl.no.

7. Informasjon, media, møter og formidling

KUN har også i 2013 brukt en del tid på å skrive kronikker og innlegg med fokus på likestilling- og mangfoldsarbeid. Det ligger en tilnærmet komplett liste over medieoppslagene KUN har på våre nettsider www.kun.nl.no . Vi har brukt ressurser på sosiale media og har en aktiv side på facebook, twitter i tillegg til en blogg på vår hjemmeside.

Vi har deltatt på en rekke konferanser og møter med kommuner og andre relevante aktører som KS, LO, NHO i vår region. Tema på disse møtene spenner fra generell informasjon om KUN og vår kompetanse for å synliggjøre hva vi kan bidra med av veiledning til mer konkrete henvendelser på utfordringer og tema som ønskes belyst.

KUN er med i styringsgruppa i Nordland for Stemmerettsjubileum og Grunnlovsjubileum.

I tillegg til overnevnte har vi bla.holdt foredrag for Bodø kommune om likeverdige offentlige tjenester, holdt innlegg i Vesterålen regionråds konferanse 8.mars og på barnehagekonferanse i Bergen.

8. Veien videre

KUN hadde store forventninger til videre organisering av Regionalt likestillingsarbeid da Meld. St. 44 «Likestilling kommer ikke av seg selv» ble lagt frem. I 2013 ble det lagt mye energi i planlegging av delvis virksomhetsoverdragelse og forventningene om en mer forutsigbar og strukturert arbeidssituasjon og organisering, men samtidig var vi forberedt på en annen politisk prioritering. KUN ser frem til videre samarbeid med oppdragsgiver der det legges en god strategi for prioriteringer av innsatsområder for likestilling – og mangfoldsarbeidet på regionalt nivå.

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



Senter for kunnskap
og likestilling

www.kun.nl.no