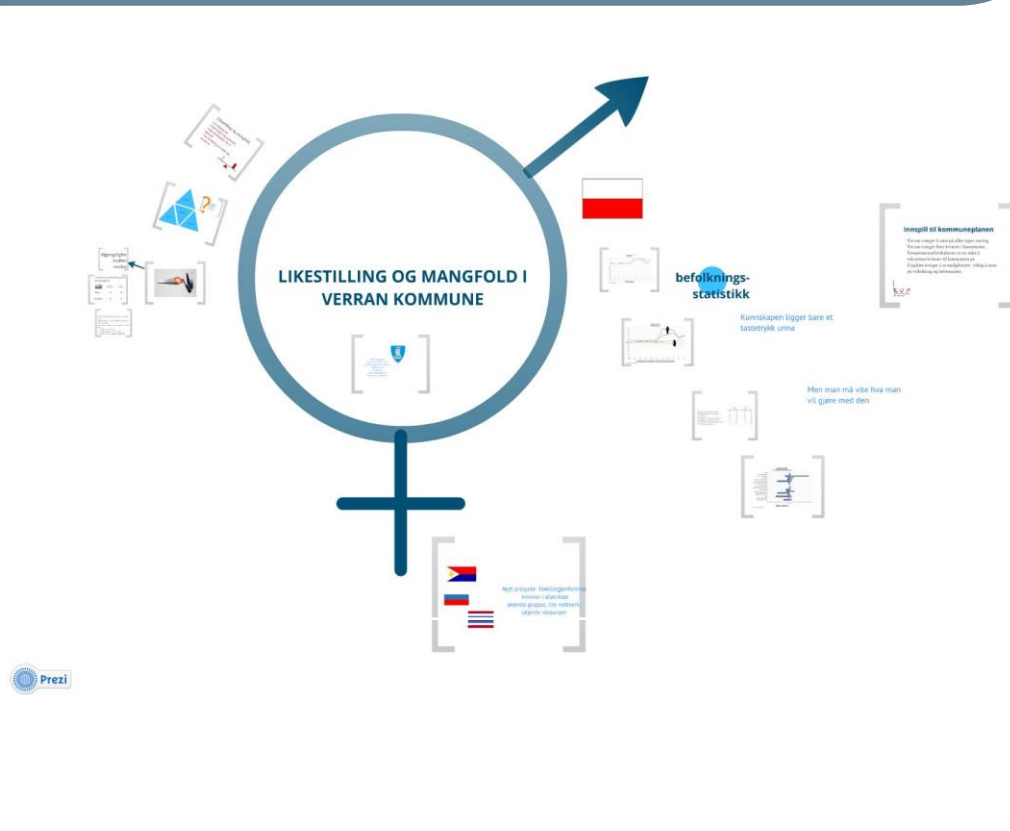


Likestilling og mangfold i Verran Kommune



Av: Marte Taylor Bye, KUN Senter for kunnskap og likestilling



Senter for kunnskap
og likestilling

www.kun.nl.no

Sammendrag

Målet med prosjektet 'Likestilling og mangfold i Verran kommune var å vise hvilke rutiner og systemer som må etableres i kommunen for å sikre at hensynet til likestilling og mangfold ivaretas i arbeidsgiverpolitikk, i tjenesteyting, i samfunnsplanlegging og i lokaldemokratiet. Prosjektet undersøkte situasjonen i kommunen, diskuterte standarder, definerte innsatsområder og ga råd om veien videre. Med bakgrunn i kunnskapen og metodene som ble utviklet gjennom prosjektet ønsker vi å utvikle videreføringsprosjekter i flere og større kommuner i fylket.

The purpose of the project 'Gender equality and diversity in the Verran community' was to showcase which routines and systems must be established in the community to ensure that the perspective of gender equality and diversity is integrated in employer policies, in public services, in community planning processes and in the local democracy. The project investigated the situation in the community, developed standards, defined focal areas and gave advice on how to proceed with the work in Verran community in the future. We wish to use the knowledge and methods from this project to develop further projects in other and bigger communities in Nord-Trøndelag county.

Innholdsfortegnelse

Sammendrag	1
Gjennomføring i henhold til prosjektplanen	3
1.1 Målrealisering	3
1.2 Prosjektorganisering og ressursdisponering.....	4
1.3 Evaluering.....	4
Fagrapport	5
2 En arbeidsgiverpolitikk som bygger på likestilling og rom for mangfold	5
Årsrapport.....	5
Planstrategi.....	5
3 Likestilte og likeverdige offentlige tjenester	8
NAV	8
Strandvegen barnehage.....	9
Barnevernet.....	10
Innherred skatteoppkreverkontor	11
4 Velfungerende lokaldemokrati	14
Opptelling råd og utvalg	14
Møter med råd.....	15
5 Kommuneplan som ivaretar ulike grupper i samfunnet	15
Arbeidsmøte i kommunestyret.....	15
6 Videre anbefalinger	17
For kommunen.....	17
For fylkesmannen.....	17
7 Videre arbeid	18
Referanser	19

Vedlegg: innlegg i Kommunal Rapport november 2012

1.1 Gjennomføring i henhold til prosjektplanen

I henhold til prosjektplanen ble det gjennomført møter med representanter for de ulike arbeidsområdene i kommunen - plan, tjenester og administrasjon. Innledende møter ble holdt med ledergruppen. Det ble avholdt lederopplæring med innføring i likestillingsarbeid og i hvordan ivareta Aktivitets- og redegjørelsesplikten i Likestillingsloven.

Kommunen plukket ut fire tjenesteenheter, og arbeidet i disse enhetene ble innledet med et fellesmøte med lederne. Det ble så gjennomført møter ved den enkelte enheten. Det ble også holdt møter med plansjef og representanter for formannskapet, i tillegg til råd for eldre og råd for funksjonshemmede. Sentrale dokumenter, som årsrapport og planstrategi ble gjennomgått og kommentert, og kjønnsbalansen i råd og utvalg ble undersøkt. Prosjektet ble avsluttet med en gruppeprosess på kommunestyremøtet, hvor tema var kommuneplan for alle. Her deltok også råd for ungdom, eldre og funksjonshemmede. I etterkant ble det holdt evalueringsmøte hvor de ulike deltakerne i prosjektet ble bedt om å vurdere hva som hadde fungert bra, og hva som kunne ha vært gjort annerledes.

1.2 Målrealisering

Hovedmålet for prosjektet var å bidra til at kommunen i sin arbeidsgiverpolitikk, sine tjenester, planprosesser og medvirkning ivaretar hensynet til likestilling og mangfold.

Det ble definert delmålsetninger på de ulike ansvarsområdene:

1. Tjenesteenhetene skal tilby likestilte og likeverdige tjenester
2. Arbeidsgiverpolitikken i kommunen skal ta hensyn til likestilling og mangfold
3. Kommunen skal ha et velfungerende lokaldemokrati
4. Kommuneplanen skal ivareta alle grupper i lokalsamfunnet

1. I tjenesteenhetene har vi diskutert hva likeverdige offentlige tjenester innebærer for den enkelte enhet, hvilke indikatorer man skal bruke for å vurdere måloppnåelse, samt hvilke rutiner som kan sikre kontinuitet og oppfølging. Mål, indikatorer og rutiner for den enkelte tjenesteenheten er beskrevet i fagdelen av rapporten.

2. Arbeidsgiverpolitikken ble diskutert i lys av kommunens rapportering på likestilling og mangfold, og det ble utviklet en lokal veileder for årsrapporteringen for 2011. KUN har også noen innspill til forbedringsområder for videre rapportering i kommunen.

3. Under møter med elderrådet og råd for funksjonshemmede ble det diskutert hvordan rådene best kan representere sin gruppe og hvordan kommunen kan tilrettelegge for å bruke deres kompetanse og kunnskap inn i planarbeid og politisk arbeid. I tillegg ble rådene invitert med på arbeidsmøtet med kommunestyret for å diskutere konkrete tiltak til kommuneplanens samfunnsdel. Det ble gjort opptelling i kommunale råd og utvalg for å undersøke kjønnsbalansen, ut fra kommunelovens føringer.

4. Planstrategien ble gjennomgått med blikk på likestilling og mangfold. I dialog med plansjefen ble planstrategien, sammen med resultater fra dialogmøter holdt av kommunen i prosjektperioden og tilleggsstatistikk fra SSB og HUNT brukt som utgangspunkt for et arbeidsmøte med kommunestyret og råd. Resultatene herfra skal bearbeides og gå inn i

kommuneplanen. Møtet gir et eksempel på hvordan man kan legge til rette for en inkluderende planleggingsprosess.

1.3 Prosjektorganisering og ressursdisponering

På grunn av vanskeligheter med å få til møter med alle involverte innenfor tidsplanen og av tilpasning til kommunestyrets møteprogram ble prosjektperioden utvidet i forhold til den opprinnelige planen, som var å være ferdig innen påske 2012. Antallet arbeidstimer ble imidlertid ikke utvidet av denne grunn.

1.3.Evaluering

I et såpass bredt anlagt prosjekt er det viktig med informasjon og forankring på de ulike arbeidsområdene. Noen av tjenesteenhetene ga tilbakemelding på at prosjektet framsto som diffust og at det tok tid å tydeliggjøre målsettingene og å se aktivitetene i sammenheng med prosjektets øvrige mål og tiltak. For framtidige lignende prosjekt kan man vurdere om man kan gå dypere i enhetene, velge seg ut et område og gjøre konkrete analyser på brukernivå. Det er også viktig at prosjektet koordineres og inngår som en del av kommunens løpende planarbeid, slik at prosjektaktivitetene integreres og ikke oppfattes som arbeid som kommer i tillegg til eksisterende prosesser. For Verrans del ble det nevnt at tiden etter jul er en gunstig periode å jobbe med plan i.

2 En arbeidsgiverpolitikk som bygger på likestilling og rom for mangfold

2.1 Årsrapport

KUN har tidligere vurdert kommunens årsrapport ut fra kravene i aktivitets- og redegjørelsesplikten (ARP). Konklusjonen ble at årsrapporten var mangelfull på tilstandssiden, og at det for eksempel manglet kjønnsdelt statistikk på lønn, på heltid/deltid og uønsket deltid. For årsrapporten 2011 ble det utviklet en lokal veileder for enhetene, med spørsmål til hjelp for rapportering på likestilling og mangfold. KUN gjennomgikk årsrapporten for 2011, og fant at det fremdeles manglet noen statistikker, for eksempel på lønnsforskjeller mellom kvinner og menn i ulike yrkesgrupper og sykefravær. Det ble også foreslått å benytte skjema for mål og tiltak i ARP, som er tilgjengelig på KUNs hjemmesider.

Tre hovedpunkter ble bemerket:

- Det er ønskelig med fler kjønnsdelte statistikker
- Avdekkes kjønnsforskjeller bør det tas stilling til hvordan man skal forholde seg til dette videre. Er situasjonen tilfredsstillende, og om ikke, hvordan kan man i kommunen arbeide for å bedre forholdene?
- Både LDO og KUN har tilgjengelige skjemaer for rapportering av mål og tiltak. Disse skjemaene er praktiske for å samle og synliggjøre arbeidet som gjøres, og som verktøy for å kunne følge opp arbeidet videre. Vi anbefaler å bruke disse skjemaene.

2.2 Planstrategi

Prosjektperioden sammenfalt med kommunens arbeid med planstrategi. I utgangspunktet berørte den likestilling og mangfold på flere områder. Befolkningsutvikling, ensidig og konjunkturavhengig næringsliv og dårlig omdømme blir pekt på som hovedutfordringer. Det stilles også spørsmål som angår medvirkning: -om hvordan skape engasjement, deltakelse og debatt, om hvilke grupper av aktuelle kandidater for bosetting man ønsker å nå, og hvilke behov disse gruppene har.

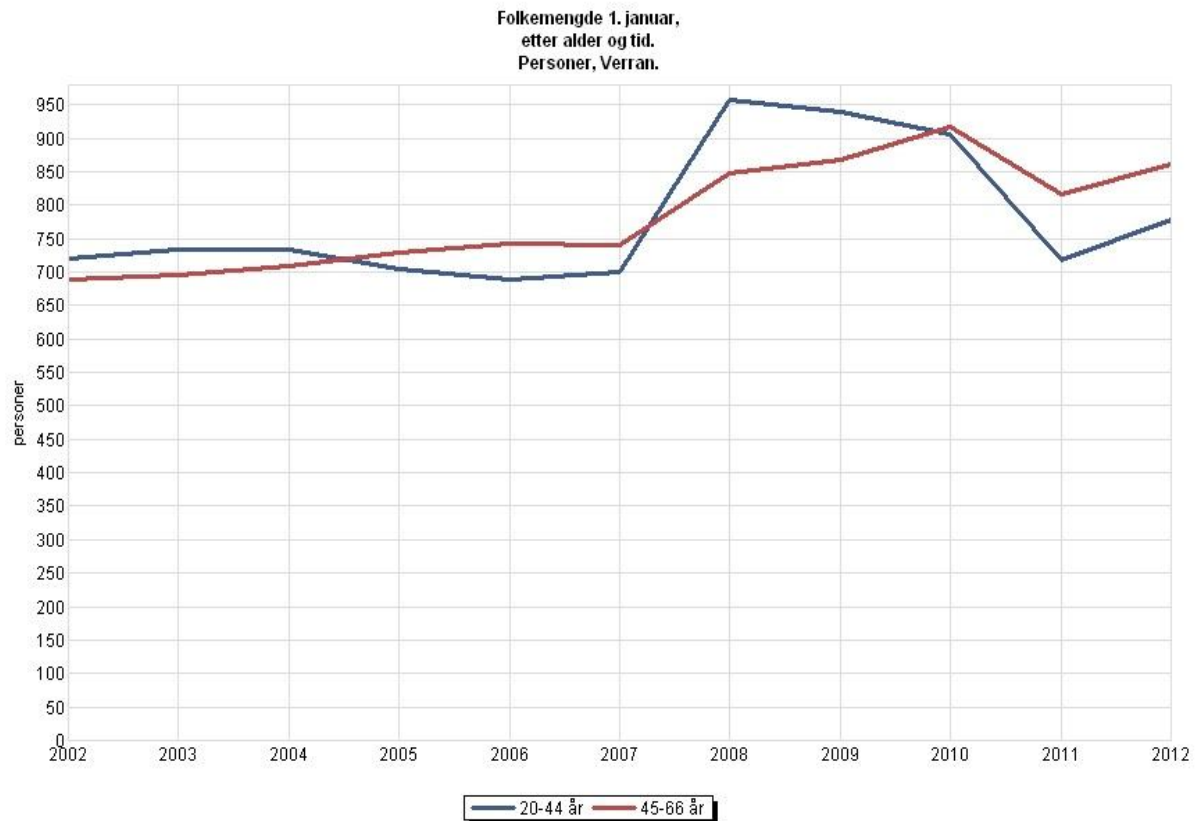
Folkehelse er et prioritert arbeidsområde. Under avsnittet 'helse og omsorg' nevnes den overordnede målsettingen om å redusere sosiale forskjeller, og at 'alle innbyggere skal ha et likeverdig helse- og omsorgstilbud uavhengig av diagnose, bosted, personlig økonomi, kjønn, etnisk bakgrunn og livssituasjon'. Dette er en presis og omfattende formulering, som gir gode retningslinjer for planarbeidet videre. Også i forhold til planstrategien hadde vi noen bemerkninger:

- Planstrategien skal presentere grunnlagsdata for utvikling av kommuneplanen, og legger viktige premisser for vinkling i arbeidet og hva man i kommuneplanen velger å fokusere på. Kjønnsdelt statistikk mangler i Verrans planstrategi. Eksempelvis er ikke oversikten over befolkningsutvikling kjønnsdelt. Det uttrykkes særlig bekymring over nedgangen i de yngste aldersgruppene, særlig i aldersgruppa 20- 44 år. Kjønnsdeler man denne statistikken, ser man at hovedparten av nedgangen er blant kvinner, noe som for øvrig føyer seg til trenden på landsbasis blant kvinner i distriktet. Dette er et iøynefallende trekk i befolkningsutviklingen, og bør være med som grunnlag for utarbeidelse av kommuneplanen.

- En kjønnsdeling av ulike yrkesgrupper i kommunen synliggjør også i hvilke sektorer kvinner og menn jobber i Verran kommune, og er med på å utfylle bildet av utviklingen i kommunen. Kjønnssdelte tall på befolkningsutvikling er tilgjengelige i SSBs statistikkdatabank.

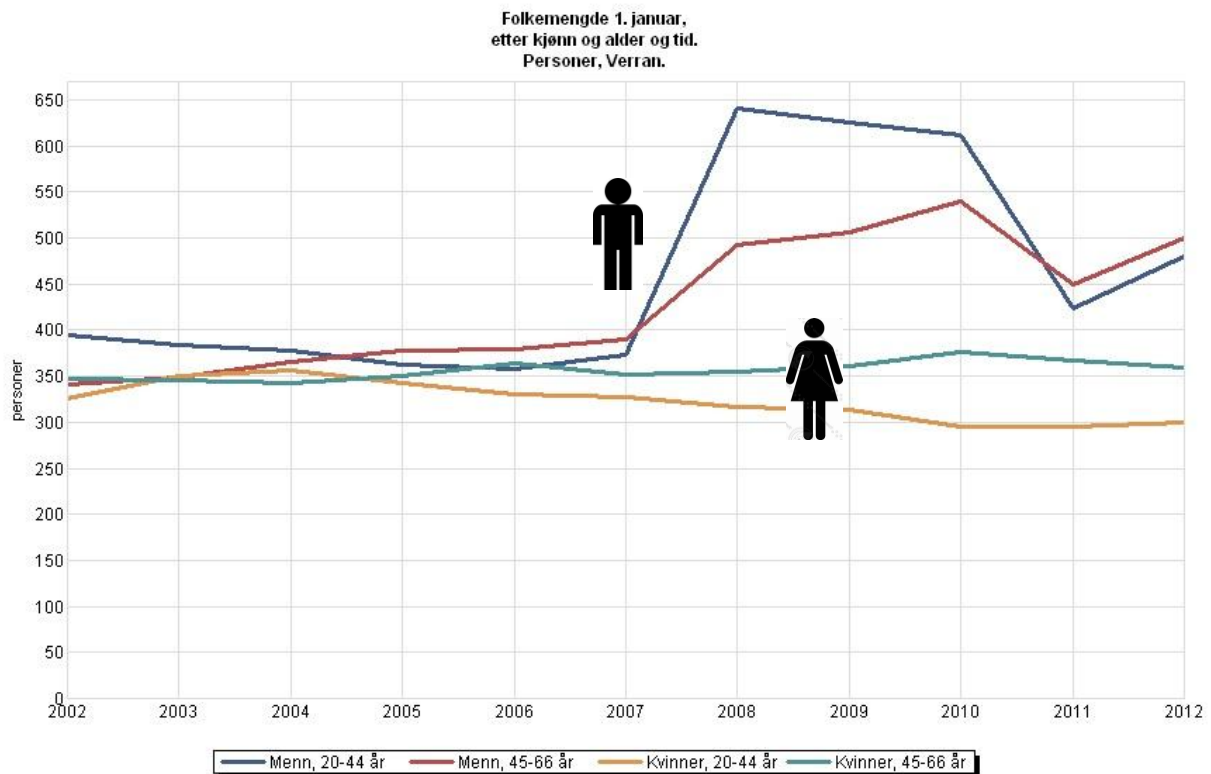
Eksempler på kjønnsdelte statistikker:

Befolkningsutvikling, 20-66 år, uten kjønnsdeling

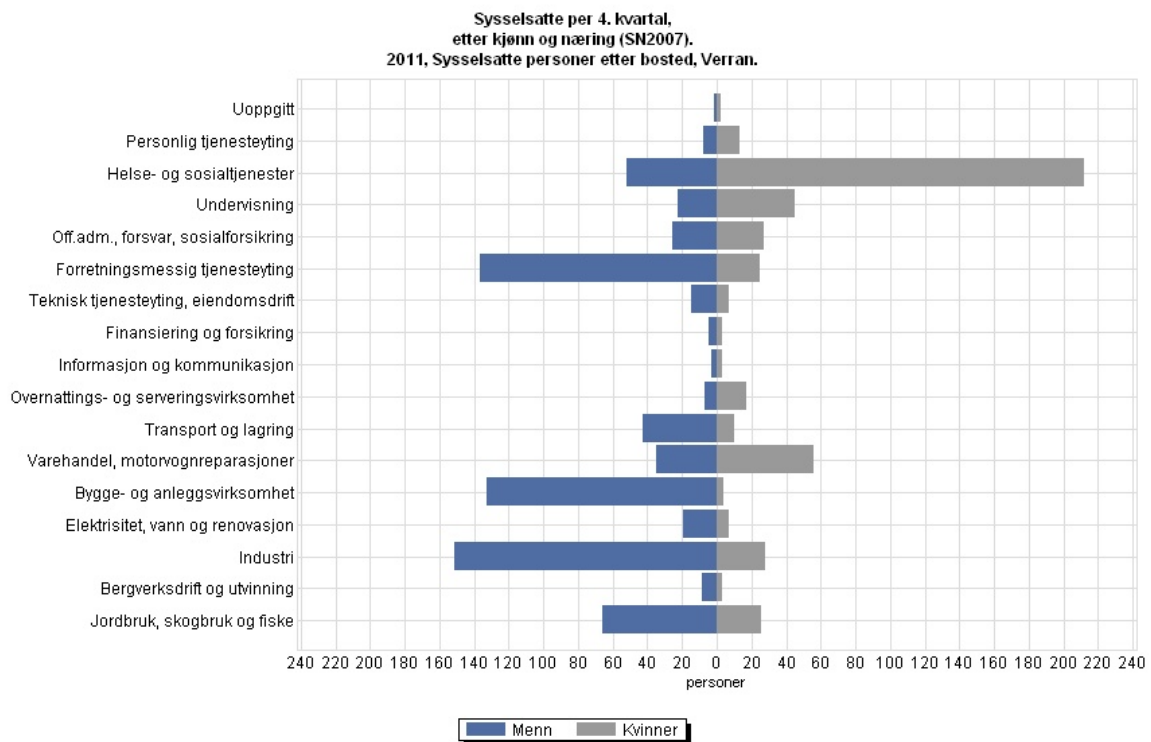


Kilde: Statistisk sentralbyrå

Befolkningsutvikling, 20-66 år, med kjønnsdeling



Vi ser også at arbeidsmarkedet i Verran er svært kjønnsdelt:



3 Likeverdige offentlige tjenester

Målet om likestilte og likeverdige tjenester er forankret i Likestillingsloven, Diskrimineringsloven og Diskriminering- og tilgjengelighetsloven. I handlingsplan mot diskriminering heter det dessuten at '[...] rutiner, praksis og organisering av tjenestetilbudet må ta hensyn til at brukerne er forskjellige og har ulike behov. Tilrettelagt informasjon om tjenestene er viktig. De enkelte fagmyndigheter skal også følge opp og evaluere situasjonen for ulike grupper på sine ansvarsområder'. IMDi har en av de mest utfyllende definisjonene på likeverdige tjenester, nemlig at 'man skal tilstrebe like god kvalitet på tjenestene, like god tilgjengelighet til tjenestene og like gode resultater for alle brukere. Videre kan man spørre hvorvidt det er offentlige standarder eller deltakernes vurderinger som skal være vurderingsgrunnlaget for om en tjeneste tilbys likeverdig til ulike grupper.

Likestillings- og diskrimineringsombudet (LDO) har gitt ut en veileder til arbeidsgivere som finnes på <http://www.ldo.no/no/Aktuelt/publikasjoner/brosjyrer/Handbok-for-tjenesteytere-likeverdige-tjenester-for-alle/>

Det kan imidlertid være utfordrende å definere hva likeverdige tjenester innebærer i praksis for den enkelte enheten, og det er varierende praksis på ulike områder. Derfor er det nødvendig at den enkelte enheten diskuterer hvilke standarder som skal gjelde for likeverdige tjenester og hvordan enheten kan tilrettelegge for dette i praksis.

Ledergruppa i kommunen fikk i oppgave å plukke ut fire tjenesteenheter i kommunen hvor likestilling og mangfold var særlig relevant, og hvor de praktiske forholdene lå godt til rette for å delta i prosjektet. Motiverte enhetsledere ble her vektlagt. Verran plukket ut skatteinnkreverkontoret, NAV Verran, barnevernet og Strandveien barnehage.

Skatteoppkreverkontoret diskuterte nye rutiner for oversetting av informasjonsmateriale og bruk av tolk. Barnevernet har sett på sine rutiner, hvem som melder fra og ikke om bekymringsfulle forhold, og hvor det er gunstig å få til bedre samarbeid for best mulig å sikre at alle grupper av barn får samme tilbud og blir fanget opp av systemet. NAV Verran har nedsatt nye rutiner for gjennomgang av tilgjengelig informasjonsmateriale med tanke på språk og ulike brukergrupper, og Strandvegen barnehage har innarbeidet mål og indikatorer for likestillingsarbeid i sin årsplan. Videre følger en mer detaljert beskrivelse av arbeidet i de enkelte enhetene.

3.1 NAV

Det finnes flere rapporter som tar for seg et likeverdig tjenestetilbud innen NAV. FaFo-rapporten 'Innvandrere i praksis. Om likeverdige tjenestetilbud i NAV', ser på arbeidspraksis for innvandrere og likeverdige tjenester i NAV. En av deres hovedkonklusjoner er at NAV generelt har store utfordringer med å utforme et likeverdig tjenestetilbud. NAV-ansatte utpeker i FaFo-rapporten tett oppfølging og grundig kartlegging som de to største utfordringene i sitt arbeid.

Videre gjennomgår en rapport fra IMDi bruk av tolketjenester i NAV- systemet på landsbasis. Respondenter som jobber med kommunale tjenester har mer behov for tolk i flere saker enn respondenter som jobber med statlige tjenester. 39 prosent av de spurte NAV-ansatte oppgir å ha brukt barn som tolk. Rapporten etterlyser jevnt over bedre rutiner for bruk av tolk, kvalitetssjekk og prosedyrer. Den finner at det ligger et stort gevinstpotensial i bedre bruk av tolk. For dette trengs det bedre rutiner og opplæring.

Rapporten anbefaler videre mer utstrakt bruk av nasjonalt tolkeregister, og nevner skjermtolking som et godt alternativ hvis det viser seg å være vanskelig å få tolker til stedet. IMDi har også utviklet veilederen 'Når du trenger tolk', som er tilgjengelig på deres hjemmesider.

NAV har et stort arbeidsområde. I en liten kommune må de ansatte ha bred oversikt over mange ulike områder og tiltak. For å kunne systematisere hva som utgjør likeverdige tjenester, delte vi inn i tilgjengelighet, kvalitet og resultater.

	Hva innebærer dette?	Diskusjon
Tilgjengelighet	Informasjonsmateriell, mottak	Det utvikles klare rutiner for bruk av tolk for hvilke språk. Det skal også vurderes hvilke brosjyrer som skal være tilgjengelige på kontoret, hvilke språk de skal finnes på og hvilke grupper det er viktig å henvende seg til.
Kvalitet	Brukerundersøkelser, behandlingstid og individuell oppfølging	Enheten har rik tilgang til statistikk og har gode rutiner på brukerundersøkelser. Ved å dele svarene i brukergrupper er det mulig å se om ulike grupper opplever ulik kvalitet på tjenestene. Det gir grunnlag for målrettet kvalitetsutvikling Kommuneledelsen holdes orientert om gruppedelte undersøkelser fra NAV.
Resultat	Eksisterende statistikker og oversikter over ulike tiltak, arbeidsdeltakelse ol.	På samme måte som med brukerundersøkelsene kan analyser gjøres på gruppenivå. Det vil synliggjøre ulikheter mellom gruppene og være grunnlag for refleksjon over årsakene til eventuelle forskjeller og kvalitetsforbedring

I tråd med IMDis undersøkelse ble behov for retningslinjer og rutiner for tolking fremhevet som en særlig viktig utfordring å jobbe med videre for at NAV Verran skal kunne tilby likeverdige tjenester. Kommunen har en del arbeidsinnvandring, og det er for eksempel ikke uvanlig at polske arbeidere møter opp på NAV-kontoret i større grupper sammen med en kontaktperson som også fungerer som tolk for gruppa i fellesskap. Kommunen har også andre fremmedspråklige innvandrere som kan ha behov for språklig tilrettelegging.

3.2 Strandvegen barnehage

I barnehageloven står det at

'Barnehagen skal ta hensyn til barnas alder, funksjonsnivå, kjønn, sosiale, etniske og kulturelle bakgrunn, herunder samisk språk og kultur.

Vi brukte møtet til å diskutere hva dette innebærer i praksis, og hvordan barnehagen kan tilby likeverdige tjenester til sine brukere.

Vi kom fram til tre hovedpunkter, indikatorer og tiltak for disse. Tiltak søkes gjennomført i utviklingsnettverk med andre barnehager:

Mål	Indikator	Tiltak
Mor og far skal ha mulighet til å delta på lik linje i barnets dagligliv. Informasjon til foreldre er tilgjengelig på relevante språk	Mors og fars deltakelse på foreldremøter -Tid brukt av personalet på informasjon til mor og far i hente/bringesituasjoner -fremmedspråklige foreldres deltakelse på foreldremøter og foreldresamtaler	-far og mor får samme type informasjon om barnet ved bringing/henting. -mor og far mottar beskjeder på et språk de behersker -rutiner for møteinnkalling og beskjeder. E-postliste. Beskjeder til begge foreldre ved skilsmisse -fedre oppfordres til å stille på møtet -pappakveld -rutiner for oversettelse. Hva og når, til hvilke språk? Liste over tilgjengelige personer i nærmiljøet som kan oversette kortere beskjeder
mangfoldet i samfunnet skal reflekteres i pedagogisk materiale, bøker og leketøy som brukes i barnehagen	- I barnehagens bøker er det lik fordeling mellom jenter og gutter som hovedperson. Det finnes bøker om ulike land. -Barnehagen har dukker med begge kjønn og ulike hudfarger -barnehagen har en 'likestillingskoffert' å ta i bruk for å diskutere yrkesvalg, kjønnsroller, jenter og gutter	-Gjennomgang av materialet. Bøker og leker. Hvem er representert? Hvem er ikke representert? Hva trengs? - Utarbeidelse av materiale for diskusjon og refleksjon. Sanger, regler, illustrasjoner -fast post på programmet
Barnehagen tilbyr ulike voksne rollemodeller	-det arbeider både kvinner og menn i barnehagen -barnehagen inviterer inn mennesker fra ulike land, og med ulike yrker og bakgrunner	-Menn oppfordres til å søke i stillingsutlysninger -Menn prioriteres ved ellers like kvalifikasjoner - Ansatte i barnehagen utfører de samme arbeidsoppgavene (bleieskift, snekring, trøsting), enten de er menn eller kvinner -barnehagen har språkpraksisplasser for innvandrere - vekt på å invitere gjester med utradisjonelle yrkesvalg og ulike bakgrunner

3.3 Barnevernet

Vi gjennomgikk arbeidsoppgaver og utfordringer i barnevernet i Verran.

En mulig inndeling av arbeidsoppgavene barnevernet utfører er

Informasjon	-møter, presentasjoner -hjemmeside
Veiledning/opplæring av samarbeidspartnere	-informasjonsmøter -forventningsavklaringer

	-opplæring, informasjon om barnevernets rutiner og hva som er gode grunner for å sende bekymringsmeldinger
Tiltak og samtaler/oppfølging med klienter	-innledende samtaler, tiltaksplan og oppfølging

Brukermedvirkning:

Dette er et prioritert område hos barnevernet. Det er fast rutine for å stille spørsmål på slutten av samtaler om hvordan klient/bruker har oppfattet møtet, om vedkommende har noen innspill, spørsmål eller kommentarer. Dette er en god praksis. Samtidig kan det være vanskelig å få fram kritiske synspunkter i slike samtaler, og det kan med fordel gjennomføres anonyme undersøkelser for å få et bredere kunnskapsgrunnlag. Barnevernet har ikke hatt noen formelle brukerundersøkelser, og ønsker å få gjennomført dette.

Mål	Indikator	Utredning/tiltak
Informasjon skal være tilgjengelig for alle grupper i samfunnet	-nettsider og brosjyrer finnes på ulike språk - enheten bruker tolk der dette er hensiktsmessig - barnevernet har rutiner for å analysere hvilke grupper de når fram til i sin oppsøkende virksomhet	<ul style="list-style-type: none"> - lage oversikt over hvilke språk man trenger informasjon på - utvikler brosjyre, som blir tilgjengelig på de gjeldende språkene og som distribueres slik at de er tilgjengelige for de aktuelle gruppene - definere grupper/områder/samarbeidspartnere det er viktig å nå fram til, og opprette kontakt/arrangere møter med disse gruppene
Barnevernet skal være i kontakt med alle grupper i samfunnet	Løpende oversikt over hvilke grupper barn det meldes fra om	<ul style="list-style-type: none"> - definere hvilke grupper barn man risikerer å ikke nå i tilstrekkelig grad - arrangere møter med relevante samarbeidspartnere for å diskutere dette og hvordan man kan fange opp ulike tegn på omsorgssvikt, med vekt også på barn som ikke blir utagerende
Tiltak som iverksettes skal utformes ut fra barnets behov og ikke påvirkes av foreldres ønsker, budsjett, barnets kjønn, etnisitet, religion eller funksjonsnivå		<ul style="list-style-type: none"> - hvem kontaktes i familien? - Gjør man forskjell i samtaler med jenter og gutter? - Er søskenutredning avhengig av foreldrenes status? Er det vanskeligere å iverksette søskenutredninger i ressurssterke familier?

3.4 Innherred skatteoppkreverkontor

Innledningsvis diskuterte vi hva de ansatte i sitt daglige virke tenker på som likebehandling. Forskjeller mellom grupper viser seg her i særlig stor grad i økonomiske og sosiale forskjeller,

og de ansatte er opptatt av å yte tjenester på en måte som gjør at brukere med lav sosial status og/eller dårlig økonomi skal ha like stort utbytte av tjenestene som brukere med flere sosiale og økonomiske ressurser. Det ble også nevnt at kontoret per se kanskje ikke i så stor grad har tjenesteyting som hovedområde, men at de mer er et kontrollerende og håndhevende organ.

Etter en gjennomgang av skatteoppkreverkontorets arbeidsoppgaver ble det enighet om å fokusere på rutiner for språklig tilpassing av informasjon og korrespondanse. Det ble utarbeidet et forslag til rutinebeskrivelse for å sikre at skatteoppkrevets tjenester er språklig tilpasset ulike brukergrupper.

Referanser	Etter diskrimineringsloven har alle mennesker 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: <ul style="list-style-type: none"> • 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
Hensikt	Rutiner for publikumskontakt er et rammeverk for å sikre at vår informasjon når ut til ulike brukergrupper i vår region.
Gjelder/omfang	Rutinen skal følges ved () og gjelder () Når skal rutinen brukes? I hvilke tilfeller gjelder den?
Definisjoner	Rutine = beskrivelse av hva/hvordan/hvem og når et arbeid/en arbeidsoperasjon skal gjøres.

Nr. :	Hvem:	Hvordan:	
1.	Den/de som ønsker å lage en rutine	Kartlegge språk i brukergruppa. Hvilke språkvalg skal finnes for våre utsendelser?	Mai 2012
		Revidere liste over tilgjengelige språk	årlig
		Se over tilgjengelig materiell, etterbestille hvis det er tomt for et språk	månedlig
2.	Den/de som ønsker å lage en rutine	Kontakte mulige oversettere, innhente pris. (anbud?)	

3.	Den/de som ønsker å lage en rutine	Gjennomgang forståelig norsk språk i brev og utsendelser? Tilpassing av brevmaler	
4.	Den systemansvarlige /den resultatansvarlige	Lage liste over tilgjengelige tolker og deres telefonnummer, legges ved som vedlegg til denne beskrivelsen	
5.	Den systemansvarlige	(noe om å prøve tolking i praksis?)	
6.	Den systemansvarlige	Sørger for at rutinen blir godkjent og signert.	
7.	Den systemansvarlige	Sørger for at rutinen blir fordelt til dem som skal ha den.	

4 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 "sin befolkning".

Kommunens nettsider har innstillinger for å tilpasse kontrast og størrelse etter ønske. Den er dermed tilgjengeliggjort for innbyggere med synsvansker. Det er informasjonssider på engelsk, tysk og polsk, med grunnleggende kommunedata som folketall og hovednæringer. Under prosjektperioden ble det opprettet en facebookside for kommunen. Aldersgruppen 45-54 er best representert blant dem som følger denne facebooksidene.

4.1 Opptelling råd og utvalg

Vi gjorde en opptelling i kommunale foretak, råd og utvalg for å definere hvilke grupper som deltar. Opptellingen ble gjort på grunnlag av navn. Vi hadde ikke tilgang på alderen til medlemmene i de ulike rådene og utvalgene. Kjønnbalansen er vurdert etter kriteriene for kjønnbalanse beskrevet i kommunelovens § 36.

Utvalg	Kvinner	Menn	Totalt	Kjønnbalanse ivaretatt
Kommunestyre	6	13	19	nei
Kommunestyre vara	12	19	31	nei
Formannskap	5	13	18	nei
Administrasjonsutvalget	5	13	18	nei
kontrollutvalget	4	2	6	nei
Arbeidsmiljøutvalget	6	6	12	ja
Eldres råd	9	5	14	nei
Fylkesnemda for sosiale saker	5	4	9	ja
Komité oppvekst, kultur og idrett	6	8	14	ja
Komité helse og omsorg	7	7	14	ja
Råd for funksjonshemmede	2	4	6	nei
Verran idrettsråd	1	2	3	ja
Verran ungdomsråd	10	6	16	nei

I kommunelovens § 36 står det: Skal det velges to eller tre medlemmer, skal hvert kjønn være representert på den enkelte liste. Skal det velges fire eller fem medlemmer, skal hvert kjønn være representert med minst to. Skal det velges seks til åtte medlemmer, skal hvert kjønn være representert med minst tre. Skal det velges ni medlemmer, skal hvert kjønn være representert med minst fire, og skal det velges flere medlemmer, skal hvert kjønn være representert med minst 40 prosent. Ved valg til folkevalgte organer som etter lov bare består av medlemmer av kommunestyre eller fylkesting, og ved valg av arbeidsutvalg for folkevalgte organer, skal disse reglene følges så langt det er mulig.

Av opptellingen ser vi at arbeidsmiljøutvalget, fylkesnemda for sosiale saker, komite for oppvekst, kultur og idrett, komite for helse og omsorg samt idrettsrådet ivaretar krav om kjønnsbalanse.

I kommunestyret, formannskapet, administrasjonsutvalget og råd for funksjonshemmede er det en overvekt av menn, mens det i kontrollutvalget, eldres råd, og ungdomsrådet er en overvekt av kvinner.

5 En kommuneplan som ivaretar ulike grupper i lokalsamfunnet

5.1 Møter med råd

Vi gjennomførte møter med råd for funksjonshemmede og råd for eldre. I møtet med råd for funksjonshemmede var hovedtema hva som skal til for at rådet skal fungere optimalt. Det ble tatt opp at rådet må gis tilstrekkelig tid til forberedelse, da medlemmene for eksempel kan trenge ekstra tid til tilpassing av teksten, forstørrelse, opplesing el. Generelt ble mer forutsigbarhet og lengre frister etterlyst. I råd for eldre diskuterte vi hvordan rådet best mulig kan representere eldre i kommunen, og hvordan man i rådet kan arbeide for å innhente innspill, for eksempel fra eldre som ikke kommer seg ut av huset.

- det bør tilrettelegges for hørselshemmede på kommunestyremøter. Det er viktig at talere bruker mikrofon, og at det finnes teleslynge. Det er mulig å anskaffe portabel teleslynge, da man bytter på ulike lokaler.

5.2 Arbeidsmøte i kommunestyret Verran 30.08.12

Tema for arbeidsmøtet var å komme fram til konkrete tiltak til kommuneplanens samfunnsdel, som ivaretar en målsetting om å planlegge for alle og om å inkludere et likestillings- og mangfoldsperspektiv i kommuneplanen. Råd for funksjonshemmede, råd for eldre og ungdomsrådet fikk på forhånd tilsendt materiale til forberedelse, og representanter for rådene deltok på arbeidsmøtet. Ungdomsrådet stilte med en representant.

Møtet ble innledet med en presentasjon av prosjektet og av likestilling og mangfold som mål og som utviklingsverktøy. Videre ble noen statistikker fra Verran presentert som grunnlag for gruppearbeidet. Statistikken viste blant annet at:

- Verran er blant de fem kommunene som har høyest arbeidsledighet i fylket. På den positive siden har Verran langt færre lovbrudd enn fylkesgjennomsnittet
- HUNT-undersøkelsen viser at kvinner i Verran jevnt over har mer helsefremmende adferd; de er mer fysisk aktive, mindre overvektige og snuser mindre enn menn i Verran
- I gruppen (fra og til) peker kurven nedover. Det som imidlertid ikke blir synlig om man ikke kjønnsdeler denne statistikken, er at mens antall menn siden 2002 har sunket med 60, har antall kvinner i samme aldersgruppe sunket med 120. Verran føyer seg her til utviklingstendensen man kan se i flere distriktskommuner, nemlig at kvinnene flytter ut og tar utdanning, og at det er vanskelig å rekruttere kvinner med høyere utdanning til å bosette seg på bygda.
- Arbeidsmarkedet i Verran er svært kjønnsdelt

Møtedeltakerne ble delt inn i fire grupper som arbeidet med tre ulike emner. Emnene var folkehelse, oppvekst og utdanning, og to grupper arbeidet med arbeids- og næringsliv. Gruppene ble først bedt om å sette opp langsiktige visjoner (tiårsperspektiv), for så å definere delmål og tiltak kommunen kan iverksette på kortere sikt. Gruppene ble til sist bedt om å prioritere et tiltak som de anbefaler å ta inn i kommuneplanen.

Gruppenes arbeid er presentert under:

Visjon	Delmål	Tiltak
Næringslivet blomstrer i Verran	Ny vei er etablert	
	Kompetansearbeidsplasser/kvinnearbeidsplasser er etablert	Videreutvikling av eksisterende arbeidsplasser
SINTEF etablerer 40 arbeidsplasser i Verran	Verran kjent i forskningsmiljø som interessant forskningsfelt/'laboratorium'	
	Kommunen har tiltrukket seg barnefamilier og kompetansearbeidskraft gjennom å ha lagt til rette for innflytting gjennom et godt oppvekstmiljø med en god skole og en ny vei	Utviklingsarbeid skjer på grunnlag av en grundig analyse av tilgjengelige HUNT-data, kunnskapsbasert tilnærming og bruk av tilgjengelige forskningsmiljøer
Ny videregående skole åpnet	Økt tilflytting på grunn av vei	
	Landslinje i grundervirksomhet	Arrangere messe for lokalt arbeidsliv/utdanning/rådgiving, styrke karriererådgiving og veiledning i skolen
Verran har fylkets sprekeste innbyggere	Det er satt i gang trivselstiltak både for eldre og unge og i ulike lag og foreninger	
	Kommunen er mer aktiv for å få ned sykefravær	Dialog mellom kommune og foreninger

6 Videre anbefalinger

For kommunen:

- Flere tjenesteenheter etterlyste rutiner for bruk av tolk. Vi anbefaler kommunen å sette opp felles retningslinjer for dette og å undersøke mulighetene for skjermtolking, i tråd med IMDi-veilederen 'Når du trenger tolk'
- Vi anbefaler kommunen å etterspørre gruppedelte brukerstatistikker fra de enkelte enhetene, å inkludere kjønnsdelte statistikker i planer og rapporter, samt å videreutvikle arbeidet med ARP. For at rapporteringen på likestilling skal være nyttig verktøy for kommunen, må den inneholde relevant statistikk, som i sin tur gir grunnlag for hvilke tiltak som igangsettes
- Kommunen bør ha en tilgjengelig teleslynge til bruk i sine møtelokaler. Disse lokalene bør også være tilgjengelige for rullestolbrukere
- Gode rutiner på informasjon til rådene og forberedelsestid på høringssaker

For fylkesmannen:

I følge tildelingsbrevet fra Fornyings- og administrasjonsdepartementet til fylkesmannsembetene tatt skal de veilede kommunene: "Som utøvar av myndighet skal fylkesmannen gje råd og rettleiing til kommunane om korleis arbeidet med likestilling kan gjerast på dei politikkområda embetet har ansvar for. I årsrapporten skal embetet gjere greie for kva for tiltak ein har nytta, og kva som er dei største utfordringane framover."

Prosjektet synleggjør at Fylkesmannens rolle som pådriver og veileder for kommunene er nødvendig for å støtte arbeidet med likestilling og mangfold. Hvis ingen etterspør perspektivet kan det lett forsvinne. Dette forutsetter kompetanse og oppmerksomhet fra embetets side. Fylkesmannen kan være med å bidra til at kommunene ivaretar sin aktivitetsplikt i Likestillingsloven ved å:

- **Definere hva likestilling og mangfold betyr på de ulike fagområder som Fylkesmannen har ansvar for og integrere dette perspektivet i den ordinære dialogen med kommunene.** Eks ved møter, konferanser, opplæring, tilsyn osv
- **Etterspørre kjønnsdelte statistikker som grunnlag for kommuneplanens samfunnsdel**

Verran kommune har jobbet godt med medvirkning i planprosessen, men har hatt lite oppmerksomhet på ulike målgrupper i befolkningen når det gjelder tiltak i planen. Både det pågående LUK programmet og Fylkesmannens arbeid med godkjenning av kommuneplanens samfunnsdel kan være med å sikre en plan som ivaretar ulike grupper innenfor kommunenes ansvarsområder. Det bør være et krav at kommunene bruker kjønnsdelt statistikk som grunnlag for sin planlegging. Vi anbefaler en generell standard hvor Fylkesmannen selv bruker og etterspør kjønns- og mangfolds perspektiver i statistikk og redegjørelser.

Likestilling- og mangfold i prosjekt

Fylkesmannen har ulike tilskuddsordninger som støtter prosjekt- og utviklingsarbeid. En forutsetning for utviklingsarbeidet i Verran har vært støtte gjennom skjønnsmidlene. For å ivareta likestilling og mangfoldshensyn er det en mulighet å kreve at disse perspektivene er ivaretatt når det gjelder målgruppe, tiltak og medvirkning i alle relevante prosjekt.

7 Videre arbeid med likestilling og mangfold i Verran

Arbeidet med likestilling og mangfold videreføres i Verran i to ulike prosjekter:

Et bolystprosjekt rettet mot familiegjenforente kvinner i distriktet. Dette er en voksende gruppe innvandrere som ofte faller mellom to stoler da de ikke har rett på introduksjonsstønad. Samtidig utgjør denne gruppen en viktig og ofte uutnyttet kompetanse- og arbeidskraftsressurs i kommunen. Prosjektet er et samarbeid med Namdalseid kommune.

Kommuneprogrammet 2013. Verran søker som deltaker i det landsdekkende kommuneprogrammet, lansert av BLD. I dette prosjektet vil tjenesteenheter fra ulike kommuner i hele landet inngå i et nettverk som jobber med å sikre likeverdige tjenester.

Referanselitteratur:

LDO: Håndbok for tjenesteytere. Likeverdige tjenester for alle. Likestilling og ikke-diskriminering i tjenesteyting: Råd, veiledning og bakgrunnskunnskap.

IMDi-rapport 3-2011: Rett til informasjon ved språkbarrierer. Bruk av tolk i Arbeids-og velferdsforvaltningen (NAV)

IMDi-veileder: Når du trenger tolk. Veileder for kjøp av tolketjenester i offentlige virksomheter.

Anne Britt Djuve og Kristian Rose Tronstad: Innvandrere i praksis. Om likeverdig tjenestetilbud i NAV. FaFo 2011:7

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



Fylkesmannen
i Nord-Trøndelag



Verran
kommune



Senter for kunnskap
og likestilling

www.kun.nl.no