

2011

Regionalt senter for likestilling og mangfold – 2011



Senter for kunnskap
og likestilling



Innholdsfortegnelse

Innholdsfortegnelse	1
1 Sammendrag.....	2
2 Historikk	2
3 Målsettinger for prosjektet 2011	3
4 Om KUN senter for kunnskap og likestilling og Likestillingscenteret	4
5 Funksjonen.....	5
5.1 Faglige rammer.....	5
6 Utfordringer	6
6.1 Regionale utfordringer for Finnmark, Troms, Nordland og Trøndelag.....	7
6.2 Regionale utfordringer for Hedmark og Oppland	8
7 Felles aktiviteter og erfaringer	8
7.1 Aktiviteter og erfaringer KUN	10
ARP	10
Politikk.....	11
Planlegging	12
Tjenesteproduksjon.....	12
7.2 Aktiviteter og erfaringer LS	14
8 Utvikling.....	15
Vedlegg::Opplæringsprogram for ledere.....	18
Litteraturliste:	20

1 Sammendrag

Prosjektet *Regionalt senter for likestilling og mangfold* (RLM) har nå pågått i en del år og har storparten av tiden vært finansiert av Barne- likestilling og inkluderingsdepartementet (BLD), Kommunal- og regionaldepartementet (KRD) og flere fylkeskommuner. Departementet ønsker at det også i 2011 særlig legges vekt på informasjons- og pådriverarbeid, samt kunnskapsutvikling og utvikling av arbeidsmetodikk. I 2011 har det vært mye fokus på det framtidige likestillingsarbeidet i Norge, både gjennom at BLD la frem regjeringens handlingsplan for likestilling mellom kjønnene, "Likestilling 2014", og at likestillingsutvalget framla sin første delutredning " Struktur for likestilling" (NOU 2011:18). Likestillingssenteret (LS) og KUN senter for kunnskap og likestilling (KUN) har brukt en del ressurser på å komme med innspill til begge disse arbeidene.

Også i 2011 er det i hovedsak prioritert å jobbe opp mot det offentlige. Dette er et bevisst valg, da det er her vi anser at vi kan få størst gjennomslag for likestillings- og mangfoldsarbeidet. Kommunene er store arbeidsgivere, tjenesteleverandører og utviklingsaktører; fokus på likestilling og mangfold er viktig på alle disse områdene. Det er i kommunene at folk bor og bedrifter er etablert, kommunen som tjenesteleverandør og premissgiver for utvikling er sentral. En del av aktiviteten i prosjektet har vært å holde kurs for ledere i kommuner og fylkeskommuner, dette omtales i egen rapport (REF).

Begge sentrene prioriterer formidling av kunnskap og erfaring gjennom å skrive kronikker, invitere oss inn på forskjellige arenaer og holde foredrag. I 2011 har vi hatt et mer bevisst forhold til å bruke sosiale medier som arena for kunnskapsformidling, bl.a. har vi brukt blogging som virkemiddel for å forsøke å bidra inn i samfunnsdebatten.

2 Historikk

KUN startet opp arbeidet med prosjektet *Regionalt senter for likestilling og mangfold* i 2004, på oppdrag fra Nordland fylkeskommune. LS startet sitt prosjekt i 2005 med finansiering fra Hedmark fylkeskommune. I 2006-2007 gjennomførte sentrene et pilotprosjekt med økonomisk støtte fra BLD, KRD og flere fylkeskommuner. Etter denne pilotperioden ble RLM planlagt som et treårig prosjekt, 2008-2011 (se for øvrig rapporter fra KUN/LS, 2009, 2010 og 2011). Prosjektet dekker 7 fylkeskommuner; KUN dekker Sør-Trøndelag, Nord-Trøndelag, Nordland, Troms og Finnmark; og LS dekker Hedmark og

Oppland. Prosjektet er finansiert av BLD, KR D og de fleste av de involverte fylkeskommunene.

Prosjektet ble evaluert av Arbeidsforskningsinstituttet (AFI) i 2010 (Egeland, Basberg Neumann 2011), og ble av departementet besluttet videreført i 2011. Det opprinnelige pilotprosjektet bygget på en erkjennelse om at regional forankring og regional kunnskap var viktig for å drive praktisk likestillings- og mangfoldsarbeid, noe også evalueringen fra AFI understreker viktigheten av.

3 Målsettinger for prosjektet 2011

Regionale likestillingssentre skal bidra til å omsette nasjonalt likestillingsarbeid til lokal og regional praksis, og bidra til at likestilling blir et virkemiddel i det regionale utviklingsarbeidet.

- Sentrene skal ha en informasjons- og pådriverrolle i sine regioner.
- Sentrene skal gjøre offentlige aktører oppmerksomme på pliktene i forhold til aktivitets- og rapporteringsplikten i likestillingsloven, diskrimineringsloven og diskriminerings - og tilgjengelighetsloven.
- Sentrene skal fortsette å inkludere mannsperspektivet i likestillingsarbeidet og synliggjøre kjønnsperspektivet innenfor øvrige diskrimineringsgrunnlag: etnisitet, nedsatt funksjonsevne og seksuell orientering.
- Sentrene skal bidra til at likestilling og mangfold blir et virkemiddel i det regionale utviklingsarbeidet og tydeliggjøre hvordan økt likestilling kan bidra til distriktsutvikling.
- Sentrene skal vurdere kjønnsbalanse i næringsutvikling og entreprenørskap og arbeide for en utjevning.
- Sentrene skal øke kompetanse på hvordan man kan utnytte potensialet innvandrere representerer i distrikts- og regionalpolitikk.
- Sentrene skal søke eksterne samarbeidsparter som fylkeskommuner, Inkluderings- og mangfoldsdirektoratet (IMDi), Kommunenes sentralforbund (KS), Likestillings- og

diskrimineringsombudet (LDO), Innovasjon Norge (IN), Selskapet for industrivekst (SIVA) og Kompetansesenteret for distriktsutvikling.

I 2011 har vi lagt særlig vekt på følgende punkt:

- Informasjons- og pådriverarbeid i ulike sammenhenger til lokale og regionale myndigheter, organisasjoner, arbeids- og næringsliv.
- Kunnskapsutvikling og utvikling av arbeidsmetodikk

4 Om KUN senter for kunnskap og likestilling og Likestillingssenteret

KUN (Stiftelsen Kvinneuniversitetet Nord, opprettet 1991) og Likestillingssenteret (Stiftelsen Kvinneuniversitetet, opprettet 1983) er begge ideelle stiftelser, der et eventuelt økonomisk overskudd i sin helhet tilbakeføres til virksomheten.

KUN har arbeidet med likestillings- og mangfoldsspørsmål nasjonalt og internasjonalt siden 1991. KUN har hovedkontor i Steigen, med avdelingskontor i Steinkjer, og har 17 ansatte. KUN jobber i skjæringspunktet mellom forskning, erfaring 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 senter for kunnskap og likestilling skal tilby sin faglige kompetanse til kunnskapsutvikling og formidling i likestillings- og mangfoldsspørsmål med særlig fokus på:

- Levekår (arbeidsliv, familieliv, helse, vold i nære relasjoner, trafficking, inkludering)
- Lokal og regional utvikling (bosetting, kompetanse, planlegging, næringsutvikling)
- Ressursforvaltning og ressursbaserte næringer (landbruk, fiskeri, energi)
- Demokrati (politikk og deltakelse)
- Samarbeid og utvikling internasjonalt

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 både nasjonalt og internasjonalt, og vi deltar på ulike konferanser og i samfunnsdebatten særlig knyttet til kjønn og utvikling i nordområdene. Kunnskap

opparbeidet og utviklet i disse prosjektene blir brukt inn i arbeidet med RLM. KUN driver eget Kunnskapssenter og har i tillegg et gjestehus som et tilbud til sine studieopplegg og arrangementer.

LS har 9 rådgivere som arbeider med utviklingsprosjekter, konferanser, kurs, analyser og utredninger (FoU) på alle nivåer. LS samarbeider med mange andre kunnskaps- og utviklingsaktører, og har bl.a. en 4-årig samarbeidsavtale med Hedmark fylkeskommune.

Hovedsatsingsområder:

- Arbeidsliv (omdømme, rekruttering, inkludering, lønn)
- Kjønn og makt (deltakelse)
- Oppvekst og yrkesvalg
- Likestilling som virkemiddel i regional utvikling

I dag er begge sentrene grunnfinansiert fra BLD. Sentrene samarbeider med offentlige og private virksomheter både lokalt, regionalt, nasjonalt og internasjonalt. De viktigste samarbeidspartnerne er kommuner, fylkeskommunene, fylkesmenn og forskningsmiljøer. Utover dette samarbeides det med aktuelle virksomheter og fagmiljøer avhengig av prosjektenes fagområde og omfang.

5 Funksjonen

RLM skal ha en funksjon som pådriver, iverksetter og veileder for likestillings- og mangfoldsarbeid. Sentrene skal arbeide i nær kontakt med nasjonale, regionale og lokale myndigheter, virksomheter og organisasjoner innen samfunns- og arbeidsliv. En viktig funksjon er å bidra til at ulike tiltak formidles og eventuelt koordineres mellom ulike nivå i forvaltningen, mellom offentlige og private aktører. Som faglig støttespiller for nasjonale, regionale og lokale myndigheter kan sentrene bidra til å identifisere utfordringer innenfor likestilling og mangfold, og formidle disse tilbake til fagdepartement og andre relevante myndigheter.

5.1 Faglige rammer

Føringene for arbeidet til de regionale likestillingssentrene er gitt av de bevilgende departementene BLD og KR D gjennom tildelingsbrev. Som en oppfølging til tildelingsbrevene har det vært avholdt møter mellom RLM og departementene. Disse møtene har vært en arena for dialog rundt oppdraget, med muligheter til å uttrykke problemstillinger, presisering og justering av oppdraget. Tildelingsbrev fra de

fylkeskommunene som støttet RLM i 2011 har også vært med på å sette de faglige rammene.

6 utfordringer

Gjennom RLM har vi arbeidet aktivt og målrettet for å øke kunnskapen om likestillings- og mangfoldsarbeid siden 2004, men vi ser at det fortsatt trengs mer kunnskap. Særlig trengs det kunnskap om hvordan man kan omsette likestillings- og mangfoldskunnskap til praktisk arbeid og politikk. Den offentlige strategien om å integrere likestillings- og mangfoldperspektiv på alle samfunnsområder hindres av mangel på kunnskap og tilgjengelige ressurser. Manglende kunnskap fører til manglende innsikt i nytteverdien av å jobbe systematisk med likestillings- og mangfoldsspørsmål. Konklusjonen fra kartleggingen "Vedvarende vikeplikt", som LS og Østlandsforskning gjorde for Likestillingsutvalget, underbygger behovet for økt innsats på området praktisk likestillingsarbeid:

Trenden i det samlede datamateriale er at det enkelte steder og på enkelte områder foregår noe godt likestillingsarbeid. Kommunene, fylkeskommunene og fylkesmannsembetene har et spesielt ansvar som myndighetsutøver, de skal bidra til at likestillingsperspektivet integreres i hele samfunnet og bidra til regional og lokal utvikling.

Det er som arbeidsgivere at kommunene, fylkeskommunene og fylkesmannsembetene gjør mest likestillingsarbeid. (Guldvik m.fl., 2011). I arbeid med ARP er det kommunen som arbeidsgiver som er i hovedfokus, det er en utfordring å få kommunen til å se at dette perspektivet er viktig også i forhold til tjenesteproduksjon, planlegging og i politikk.

Kommunene og fylkeskommunene er store leverandører av offentlige tjenester, dette er et område med få tiltak og lite systematikk og kontinuitet i likestillingsarbeidet. Flertallet av tiltakene gjennomføres overfor personer med nedsatt funksjonsevne, noe som oftest forbindes med universell utforming.

Kartlegginger som vi har gjort i forhold til tjenesteproduksjon viser at det mangler bevissthet om betydningen av dette. Kartlegginger gjort i barnehager Hoel (2011) og Moen (2009) viser at det er bevissthet om kjønn på overordnet refleksjonsnivå, men i fortellinger fra barnehagehverdagen fremtrer trekk som tyder på fravær av bevissthet om hvordan man kan utøve likestilling i den daglige driften og i kontakt med barna. I følge egen kartlegging og kartlegging fra Sverige, så har man sett at fokus på likestilling og mangfold også er viktig i

forhold til helse (Sveriges Kommuner och Landsting 2007; Hovde 2009; Hovde og Sloan 2006).

LDOs kontroller og KUN og LS sine gjennomganger av kommuners redegjørelse for likestilling viser at mange kommuner har mangelfull rapportering. De regionale sentrene har presentert seg som kompetansesentra der både private og offentlige virksomheter kan henvende seg for å få informasjon, kunnskap og veiledning i forhold til rapporteringsplikten og kunnskap om likestilling og mangfold som faglige tema. Så langt er det som oftest RLM som gjennom sin pådriverfunksjon har initiert et slikt samarbeid. Dette gjør arbeidet svært ressurskrevende.

6.1 Regionale utfordringer for Finnmark, Troms, Nordland og Trøndelag

KUN har de fem nordligste fylkene å forholde seg til som regionalt senter for likestilling og mangfold. Vi har erfart at fylkene er forskjellige. Regionen preges av store geografiske avstander. Det er også strukturelle forskjeller på fylkeskommunene i regionen. De tre nordligste fylkene er også preget av de spesielle utfordringene/mulighetene som nordområdene står overfor, politikktutformingen påvirkes i stor grad av Regjeringens Nordområdemeldinger (siste er Stortingsmelding nr7 (2011-2012)). Det krever god kjennskap til hvert fylke, og det må arbeides med ulike metoder og innfallsvinkler. Vi jobber opp mot fylkeskommuner, fylkesmenn, KS, regionråd (der de finnes) og enkeltkommuner. I 2011 har vi opplevd at regionrådene har vært vanskelige å komme i kontakt med. De har hatt stort fokus på at det var valg og at regionrådene skulle byttes ut.

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 og offentlig virksomhet. Nordområdesatsingen er som nevnt over viktig for denne regionen og omfatter mange dimensjoner, hvorav noen er langt mer synlige enn andre i offentlig debatt, myndighetenes fokus og prioriteringer. Debatten preges av næringer som petroleum, fiskeri, geopolitikk og forsvar. Næringslivet rapporterer også om rekrutteringsproblemer og mangel på kompetanse i arbeidsmarkedet. 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. (SSB) Resultatet for mange små kommuner med et ensidig næringsliv er at de trues med fraflytting.

Gjennom KUN sitt arbeid med planlegging de siste 20 årene har vi sett at det mangler bevissthet om hvor viktig det er å tenke likestilling og mangfold når man planlegge. (Pettersen 1995; Grut og Pettersen 2002; Hovde og Stemland 2005; Hovde 2008; Almli og Hovde 2008; Almli og Sloan 2009; Thunem 2010). Noen av rapportene er noen år gamle, men vi erfarer at mange av de samme utfordringene er like aktuelle i dag. Det mangler fortsatt lett tilgjengelig kjønnsdelt statistikk, det mangler fortsatt pensum i planutdanningen på dette fagområdet og kommunene trenger fortsatt mer kompetanse på området. Tradisjonell planlegging med ensidig fokus på næringsutvikling og arealplanlegging holder ikke lenger dersom kommunen ønsker å være med i konkurransen om å skaffe seg innbyggere. Skal man oppnå bolyst og bærekraftige lokalsamfunn må samfunnet være attraktivt for hele befolkningen. Ulike grupper må kunne se seg selv i fremtidens samfunn; både kvinner, og menn, unge og eldre, personer med nedsatt funksjonsevne, minoriteter så vel som etnisk norske. Dette krever en bevisst satsing på inkludering og mangfold, og her har planleggeren en sentral rolle. Med dette som utgangspunkt har vi derfor hatt et særlig fokus på planlegging i 2011, og vi ser behov for at myndighetene gjennom departement og Fylkesmannsembete på nytt setter søkelys på dette.

Videre har KUN ansett det som viktig for denne regionen å kjenne likestillingsutfordringene i det samiske miljøet og ha et godt samarbeid med Sametinget, og Gáldu som har rollen som RLM i det samiske området. Et godt samarbeid med fylkesmennene er en styrke inn i arbeidet med RLM. Det er en utfordring å få til konstruktivt samarbeid med enkelte fylkesmenn og enkelte fylkeskommuner i regionen. Dette har vi jobbet med i 2011

6.2 Regionale utfordringer for Hedmark og Oppland

Hedmark og Oppland er forholdsvis like i topografi, befolkning og næringsstruktur. Begge fylkene har både fylkes- og regionalsentra som på flere områder er i vekst og utvikling (spesielt i Mjøsregionen) og kommuner preget av befolkningsnedgang. Med bakgrunn i disse forskjellene, og med tanke på likestilling som virkemiddel for regionalpolitiske mål, vil dette kreve ulik tilnærming til ulike deler av regionen.

7 Felles aktiviteter og erfaringer

Erfaringene hittil viser at det ikke nødvendigvis er slik at et Regionalt likestillingscenter automatisk skaper etterspørsel av tjenester. Det vil fortsatt kreve betydelig innsats å

forankre RLM, og 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.

Mange av aktivitetene og erfaringene som KUN og LS har er like, og erfaringene omsettes kontinuerlig til utvikling av kunnskap og metoder.

KUN og LS arbeider med mange ulike utviklingsprosjekter og analyser. Erfaringer fra disse prosjektene brukes inn i vårt informasjons- og pådriverarbeid i RLM og i utvikling av metoder. Det er viktig å kunne ha konkrete eksempler å vise til, og vi ser at dette gir en synergieffekt, det gir økt praktisk nytte av hvert enkelt prosjekt, og det gir faglig tyngde inn i informasjons- og pådriverarbeidet RLM driver

KUN og LS er av den overbevisning at det er gjennom påvirkning i de kommunale, regionale og statlige planprosesser det er mulig å få gjort store og viktige grep i samfunnsutviklingen og politikkkutformingene. Vi har derfor også i år prioritert å bruke hovedtyngden av våre ressurser i RLM inn mot offentlig virksomhet og kommuner spesielt. Dette fordi kommunen er store arbeidsgivere, tjenesteprodusenter og utviklingsaktører. Det er i kommunene at bedrifter er etablert og folk bor. Vi har hatt et særlig fokus på fylkeskommuner og kommuner sin strategiske planlegging og ARP-rapportering.

Mannsperspektivet er viktig i likestillingsarbeidet. Underliggende strukturer og individuelle valg fører til at makt og omsorg er ujevnt fordelt kjønnene imellom. Vi ser derfor at menn må involveres i likestillingsarbeidet både på strategisk og praktisk nivå, og har fortsatt vårt gode samarbeid med REFORM ressurscenter for menn, blant annet gjennom en serie konferanser om og med menn med minoritetsbakgrunn.

I 2011 har vi blitt invitert av BLD til å sette lys på problemstillingen "Arbeidsliv og familieliv i balanse", LS via en konferanse og KUN gjennom prosjektet "Ja takk begge deler, arbeidsliv og familieliv i balanse". Erfaringene her tilsier at det fortsatt er store utfordringer å ta tak i.

Kartlegging av likestillings- og mangfoldssituasjonen i regionene har vi brukt mye tid på i tidligere år (se rapportene KUN/LS, 2009, 2010 og 2011), og dette arbeidet er noe vi fortløpende gjør. Det samme gjelder forankringsarbeid.

KUN, LS, Senter for likestilling ved universitet i Agder (SL), Reform og LDO har hatt flere møter og samlinger for å utveksle erfaringer. I 2011 har også Gáldu ressurscenter for

likestilling og mangfold i urbefolkningen deltatt på disse møtene. Dette er viktig for utvikling av fagområdet og gir inspirasjon. Videre har vi hatt to dialogmøter med BLD.

Med utgangspunkt i funn gjort gjennom RLM om mangel på kompetanse om likestilling bl.a. hos mange ledere, ble KUN, LS og SL utfordret av BLD til å utvikle program for kursing av ledere: Opplæringsprogram i likestilling for ledere (KUN, LS, SL 2011). KUN og LS valgte å kjøre noen piloter av dette innenfor rammen av RLM høsten 2011, rapporten fra disse pilotene ligger som vedlegg til denne rapporten.

Med bakgrunn i erfaringer om hvor viktig statistikk er inn i likestillingsarbeidet så etablerte man i 2011 en faggruppe for de som jobber med kjønns- og mangfoldsorientert statistikk på regionalt nivå fra KUN, LS, SL og LDO. Dette arbeidet videreføres i 2012, man har nå innledet kontakt med SSB om utveksling av erfaringer.

7.1 Aktiviteter og erfaringer KUN

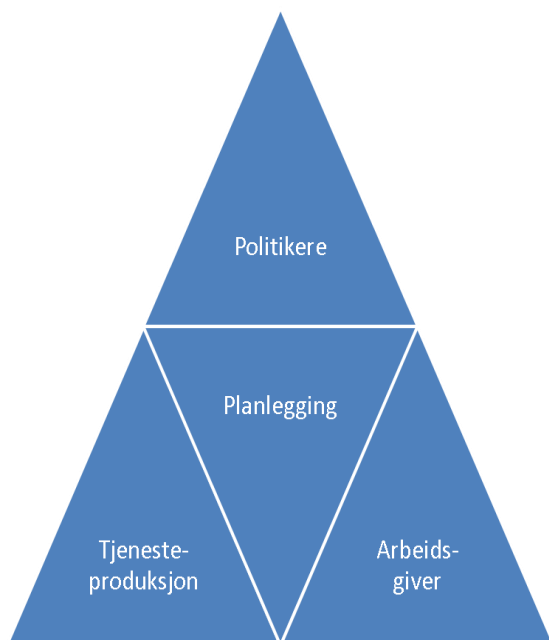
Som tidligere år har arbeidet med RLM vært solid knyttet opp mot annen aktivitet og andre prosjekter som KUN drifter, og aktuell forskning fra andre forskningsinstitusjoner. Blant annet bruker vi systematisk SSB s materiale. SSB s indeks for kjønnslikestilling i kommunene brukes i kontakt med kommuner og som grunnlag for kronikker.

ARP

Også i år har vi brukt mye ressurser på ARP. I forkant av kommunenes rapportering sendte vi ut brev til alle "våre" kommuner med informasjon om lovverk og ARP, vi tilbød veiledning og viste også til vår hjemmeside der vi har en link til et rapporteringsverktøy som vi har utviklet sammen med flere kommuner (KUN 2010). Vi har også vært i kontakt med de kommunene i vårt distrikt som ikke ble godkjent i LDO sine kontroller, i KUNs område var dette Melhus og Trondheim. I 2011 har vi valgt å gå gjennom årsmeldingene for alle kommunene i de fem nordligste fylkene. Dette er 137 kommuner, 6 kommuner hadde på gjennomgangstidspunkt ikke levert årsmelding, og vi har derfor gått gjennom 131 årsmeldinger. 17 av årsmeldingene kommer inn under kategorien tilfredsstillende, 41 noe mangelfulle, og 73 svært mangelfulle. I kategorien svært mangelfulle finner vi en klar overvekt av små distriktskommuner, de aller fleste som rapporterer tilfredsstillende er bykommuner. I kontakt med kommunene ser vi at en dårlig rapportering ikke nødvendigvis er ensbetydende med mangelfullt fokus på likestilling og mangfold i kommunen. Vi opplever at det er mangelfull kunnskap og forståelse for hvordan ARP kan brukes som et verktøy i strategisk og systematisk likestillings- og organisasjonsutviklingsarbeid som ligger til grunn.

Lignende erfaringer har vi også fra å ha jobbet med private bedrifter (Hovde 2008a; Fostervold 2009; Bye og Aarbakke 2011). Tydeliggjøring av rapporteringskrav og tiltak for å utvide forståelse av likestillingsbegrepet vil kunne bidra til mer aktivt arbeid for likestilling i kommuner og private bedrifter.

I arbeidet med ARP har vi hatt hovedfokus på kommunen som arbeidsgiver, siden det er her de har rapporteringsplikt. Men vi har i år også fokusert mye på aktivitetsplikten i forhold til kommunen som tjenesteprodusent og planlegger. For å synliggjøre at likestilling og mangfold er viktig innenfor andre områder har vi utviklet figur 1, som vi bruker i alle våre formidlingsaktiviteter:



Figur 1

Politikk

Denne figuren viser også hvor sentrale politikerne er i dette arbeidet

Siden politikerne har det øverste ansvaret i en kommune, og fordi det var kommunevalg i 2011 valgte vi å bruke ressurser til informasjons- og pådrivervirksomhet rettet mot lokale og sentrale politikere. Vi holdt innlegg på SV s kvinnekonferanse, på Nettverksmøte for politisk engasjerte kvinner i Vesterålen, Yess kvinnekonferanse, Fylkesmannen i Nordland sin kommunekonferanse, møte med den nordnorske stortingsbenken, enkeltmøter med stortingsrepresentanter fra Nord-Norge, møter med ulike regionrådsrepresentanter og vi har tatt imot tre ulike delegasjoner stortingspolitikere, samt hatt innlegg i lokale, regionale og nasjonale aviser.

Fylkesmennes rolle i forhold til likestilling har også vært et fokusområde dette året. Med utgangspunkt i at BLD sendte ut brev til alle fylkesmennene med presisering av Embetsoppdraget vedr. likestilling, valgte vi å følge dette opp mot fylkesmennene i våre fylker. Alle ble tilskrevet med tilbud om samarbeid. Det ble avholdt møter med fire av fylkesmannsembetene. Videre arrangerte LS en konferanse for alle landets fylkesmenn, der vi deltok.

Planlegging

På bakgrunn av de utfordringene vi har skissert i kapittelet Regionale utfordringer for Finnmark, Troms, Nordland og Trøndelag har vi valgt å videreføre det arbeidet vi startet i 2010 i forhold til planlegging (KUN og LS 2010). I 2011 har staten i henhold til § 6-1 i plan og bygningsloven gitt ut "Nasjonale forventninger til regional og kommunal planlegging". Miljøverndepartementet har utviklet en veileder i Kommunal planstrategi og en veileder i Regional planstrategi. Fylkeskommunene har startet opp arbeidet med sine regionale planstrategier. Vi har deltatt på Nordland fylkeskommune sine tre planseminar for sine kommuner i Bodø, Mosjøen og Sortland med temaet "Medvirkning i planprosesser" Vi har levert høringsuttalelser til fylkeskommunale og kommunale planstrategier. Vi har sammenstilt kjønnsdelt statistikk på en rekke områder som er sentrale i forhold til planlegging for alle våre fem fylker og gjort tilgjengelig på vår hjemmeside, den er også sendt over til de ulike fylkene. Med del finansiering fra RLM har vi laget "Finnmarksanalysen 2011, kjønn og mangfold i Finnmark" (Sloa, 2010), til bruk i den regionale planstrategien. Vi har vært i møte med Husbanken og KS. Vi har også vært i kontakt med Miljøverndepartementet i tillegg til at vi har hatt en rekke avisinnlegg i lokale, regionale og nasjonale aviser rundt temaet planlegging. Erfaringene våre er at det trengs mer kunnskap om kjønn og mangfoldsperspektivet i planlegging, både administrativt og på alle politiske nivå.

Tjenesteproduksjon

KUN har over tid hatt fokus på likestilling og mangfold i tjenesteproduksjonen til kommunene, og vi har skaffet oss kunnskap på dette området gjennom egne prosjekt. (Hovde 2007, 2009a, 2009b; Hovde og Sloan 2006, 2009; Moen 2009). Praktiske eksempler fra disse prosjektene brukes i vårt informasjons- og pådriverarbeid for å belyse hvor viktig kjønn og mangfold er i forhold til likeverdige offentlige tjenester. LDO har utviklet

håndbok for tjenesteyter, "Likeverdige tjenester for alle", denne bruker vi også inn i vårt formidlingsarbeid.

Erfaringene våre er at man må jobbe aktiv og systematisk inn mot alle de fire innsatsområdene som er vist i figur 1 om man skal oppnå likestilling. På bakgrunn av disse erfaringene har vi utviklet en metodikk for å jobbe med likestilling og mangfold sett opp mot kommunens rolle som arbeidsgiver, tjenesteyter, samfunnsplanlegger og i demokratisammenheng. Denne modellen prøver vi nå ut sammen med Verran kommune, finansiert av Fylkesmannen i Nord-Trøndelag.

Nettverksbygging

I forhold til å søke eksterne samarbeidsparter har vi videreført arbeidet med Kompetanseforum Nordland. Deltakere her er KS, Næringslivets hovedorganisasjon (NHO), Landsorganisasjonen i Norge (LO), Fylkesmannen, Innovasjon Norge, Nordlandsforskning, Universitetet i Nordland (UiN), Kunnskapssenteret Gildeskål, og Rådet for funksjonshemmete. Representant fra Distriktssenteret er invitert, og også andre aktuelle samfunnsaktører blir invitert til og orientert om møtene. Møtene er åpne og annonseres på vår hjemmeside. Fokuset på møtene er gjensidig informasjons- og erfaringsutveksling, presentasjon av ny forskning eller nye prosjekt innen kjønns- og mangfoldsperspektivet i Nordland. Forumet hadde to møter i 2011. Det første møte hadde fokus på utvikling i nordområdene. Innledere her var Bente Aasjord fra Fagforbundet og Wenche Pedersen, prosjektleder for prosjektet "Her High North". Det andre møtet hadde integrering som tema, der fikk vi belyst utfordringer i forhold til integrering på tre ulike nivå: Fra IMDi sitt ståsted, fra en kommune som bosetter mindreårige enslige flyktninger, og fra en flyktnings ståsted. Vi fikk også høre om hvor betydningsfullt det var å få delta i mentorprosjekt, for både mentor og mentorpartner. Kompetanseforum vil bli videreutviklet i 2012.

Som et resultat av nettverket med Landsforeningen for lesbiske og homofile (LLH), Funksjonshemmedes fellesorganisasjon (FFO), Internasjonalt senter i Bodø og IMDi ble det skrevet høring til Nordland fylkeskommune sin planstrategi, og dette førte til at vi fikk ha innspill på tre av deres planleggingsseminar. Videre har vi hatt møte med Leadership Foundation, og har løpende kontakt med Distriktssenteret.

Annen formidling:

Vi har deltatt på en rekke konferanser, lokale, regionale og nasjonale, og skrevet en rekke kronikker og innlegg til lokale, regionale og nasjonale aviser. Vi bruker også hjemmesiden vår aktivt for å drive informasjons- og pådriverarbeid, og sender ut jevnlig nyhetsbrev. Vi deltok aktivt inn i planlegging av Reforms konferanse "Kunsten å være minoritetsmann" som ble arrangert i Bodø 17. og 18. november.

7.2 Aktiviteter og erfaringer LS

Forankring

Vi har inngått et samarbeid med Stensveen Ressurssenter for transer, LLH og Skeiv ungdom Innlandet. Det planlegges et kurs og kulturarrangement, "Kjønns mangfold rundt Mjøsa" i september 2012. Videre har vi vært på Elgå skole, som gir undervisningstilbud til sørsamiske barn og arbeider med utvikling av undervisningsmateriell på samisk. Vi har blitt informert om Destinasjon Femund og Engerdal, som lager en samlet plan for universell utforming av Engerdal kommune som turistdestinasjon. I tillegg var vi på Nordisk Naturskulpturuke for døvblindfødte i Engerdal, for å oppleve at kreativitet og sterkt engasjement ikke alltid er avhengig av at syn og hørsel fungerer.

Informasjon og pådriverarbeid

Også i 2012 har vi valgt å analysere kommunenes redegjørelser i årsberetningen, slik vi har gjort i de to foregående år. Det er en langsom forbedring av redegjørelsene. Nå har 17 av 46 kommuner en tilfredsstillende redegjørelse, mot 7 for tre år siden. Alle kommuner får tilbud om veiledning/kurs og de med mangelfulle redegjørelser blir kontaktet. Vi har avtalt med flere kommuner om å holde foredrag/kurs. I tillegg holdt vi åpne kurs i Hamar.

Vi har analysert Lom og Kongsvinger kommunes informasjons- og plandokumenter med hensyn på interseksjonalitet (Renolen og Sund 2011). Videre har vi tatt imot en australsk journalist og en delegasjon fra Litauen for å informere om norsk likestillingsarbeid.

Formidling

LS hadde ansvaret for en halv dags opplæring om ARP på IMDi Indre Østs bosettingskonferanse, og for Justervesenet. Vi har holdt foredrag om kjønn, makt og lokaldemokrati for bystyret i Skien og om "Veien(e) til mer likestilling" i Vestvågøy, om kjønnsbalanse i kommunestyre og lokalpolitikk.

Et av Reforms regionale seminar for og med innvandrerfedre ble lagt til våre lokaler. Vi deltok i programkomiteen og i rekrutteringsarbeidet. I tillegg holdt vi et foredrag om et forskningsprosjekt om innvandrerfedre på denne konferansen.

Vi publiserte kronikken "Alle statsministerens kvinner" i Klassekampen, og vi har deltatt i EKKO på P2 om unge hjemmeværende mødre og deres rosa blogger, og i flere innslag i Nrk Hedmark/Oppland om deltidsstillinger i kommunene og kommunevalg.

Vi har holdt kurs for lederne i Jevnaker, Gran og Vågå kommune, samt for Hedmark og Oppland fylkeskommune som altså omtales i en egen rapport.

8 Utvikling

En av erfaringene fra prosjektet RLM er at integreringsstrategien er lite effektiv, og at dette skyldes mangel på kunnskap om hvordan omsette likestillingsperspektivet til praktisk arbeid og politikk, samt mangel på prioritering og ressurser (KUN og LS 2010). Samtidig brukes det mye tid og ressurser i prosjektet på forankringsarbeid, da prosjektet aktivt må invitere seg inn for å kunne drive pådriver- og informasjonsarbeid (Egeland og Neumann 2010).

Regional forankring og kjennskap til regionen er viktig for å lykkes med å styrke likestillingsbevisstheten og -kompetansen. Videre er forankring i ledelsen avgjørende for å kunne oppnå et kontinuerlig og integrert likestillingsarbeid.

En gjennomgående erfaring med lokalt og regionalt likestillingsarbeid er at det fungerer som døråpner å koble likestillingsarbeid opp mot andre områder kommunene er opptatt av, for eksempel levekår, bolyst og entreprenørskap (Magnussen 2007a; Almli og Hovde 2008; Ellingsen 2008; Almli og Sloan 2009; Skålholt og Guldvik 2009). En evaluering av prosjektet viser at aktører i sentrenes omgivelser mener det er nødvendig med lokale pådrivere, og at den kompetansen som sentrene besitter bidrar positivt i regional utvikling (Egeland og Neumann 2010). Pådriver- og informasjonsarbeid er nødvendig fordi manglende kunnskap på likestillingsfeltet fører til manglende innsikt i nytteverdien av å jobbe systematisk med likestilling (KUN og LS 2010).

Erfaringene viser også at det er stort behov for å se på kommunenes tjenesteproduksjon i et likeverds- og likestillingsperspektiv. Den likestillingsbevisstheten som eksisterer i kommunene er stort sett relatert til kommunenes arbeidsgiveransvar og det lovpålagte kravet om rapportering i årsberetningen (KUN, LS 2010). En undersøkelse blant kommuner i

Møre og Romsdal viser at svært få eller ingen kommuner ser ansvaret for likestilling som samfunnsplanleggere og tjenesteutøvere (Thunem 2010), noe som også er erfaringen fra RLM. I 2010 ble kjønnslikestilling i barnehage- og skolesektoren kartlagt som et ledd i evalueringen av Kunnskapsdepartementets *Handlingsplan for likestilling i barnehage og grunnopplæring 2008-2010*. Rapportene viser at det er lite fokus på likeverdige tjenester og likestilling i offentlig tjenesteproduksjon på dette området (Hoel m.fl 2010; Moen 2009; Støren m.fl 2010). Blant annet kom det fram at skole og grunnopplæring i svært liten grad har et likestillingsperspektiv i sitt daglige virke (Støren m.fl. 2010). I den grad det finnes en likestillingsbevissthet mangler det kompetanse til å følge opp denne i hverdagen og på praktisk nivå (Hoel m.fl. 2010; Moen 2009). Undersøkelsen i skolesektoren viste at målsettingen om likestilling er lavest prioritert av alle målsettinger i skolens planverk, og dette er et mønster som går igjen i grunnskole og videregående, og for kommuner og fylker (Støren m.fl.2010).

Aktivitets- og rapporteringspliktene er et sentralt virkemiddel, først og fremst som følge av det lovpålagte kravet om å rapportere på likestilling som arbeidsgivere. Spesielt har det de siste årene blitt prioritert pådriverarbeid overfor kommunene når det gjelder å implementere aktivitets- og rapporteringspliktene i kommunenes virksomhet. Likestillings- og diskrimineringsombudets kontroller av kommunenes likestillingsredegjørelser (LDO 2010), og Likestillingssenterets gjennomgang av likestillingsredegjørelser de siste tre årene (Ree-Lindstad 2009a, 2009b; Hoel 2009a, 2009b, 2010a, 2010b; Renolen 2010a, 2010b; Orbakk 2010a, 2010b, 2010c) viser at et mindretall av kommunene følger opp aktivitets- og rapporteringspliktene på en tilfredsstillende måte. Rapportene viser også at pådriverarbeid og kontroller som går over to eller flere år fører til at flere kommuner har tilfredsstillende likestillingsredegjørelser. Dette viser at lovgivningen i seg selv ikke er nok, men at det kreves oppfølging og veiledning for at kommunene skal følge opp aktivitets- og rapporteringspliktene. Samtidig har noen kommuner uttrykt behov for sterkere og mer detaljert regelverk som gir tydeligere påtrykk om å rapportere i henhold til aktivitets- og rapporteringspliktene (Fostervold 2009).

RLM som utøvende kompetansesentre rettet mot samfunnsaktørene er et alternativ til at disse selv må bygge opp omfattende fagkompetanse på området. Egeland og Neumann (2010) konkluderer i sin evaluering at det er bred enighet blant de regionale aktører i sentrenes omgivelser om at det er nødvendig med en regional pådriver for likestilling og mangfold. Både kommuner, fylkeskommuner og fylkesmenn ser på sentrene som nyttige.

Undersøkelsen fra Møre og Romsdal, som i 2011 ikke tilhørte noen av setrenes primære nedslagsfelt, viser samme tendens: kommuner og private bedrifter opplever at de har for dårlig kompetanse på likestilling og mangfoldsspørsmål (Thunem 2011). Skal det bli nødvendig fremdrift i arbeidet med likestilling og mangfold må kompetansen økes blant aktørene.

Rapporten "Vedvarende vikeplikt" konkluderer med at det mangler systematikk og kontinuitet i likestillingsarbeidet, og at dette er nødvendig for å lykkes. Kontinuitet og systematikk må også gjelde for pådriver- og veilederarbeidet. I dag er det fem sentrale aktører (KUN, LS, SL, KS og LDO) som med noe ulike utgangspunkt har denne rollen. Dette er få aktører for et langstrakt land. Inntrykket er at det gjennomføres mye godt pådriver- og veiledningsarbeid, ressursene tatt i betraktning (Guldvik, m.fl. 2011).

Regionalt senter for likestilling og mangfold er viktig for å synliggjøre mangel på kunnskap, oppmerksomhet og bevissthet om nødvendigheten av et systematisk og kontinuerlig praktisk likestillingsarbeid. Prosjektet har også bidratt til metode- og fagutvikling, samt forankring i mange offentlige og private bedrifter og organisasjoner. RLM har også vært med å danne grunnlag for tiltak 1: *Likestilte kommuner*, i regjeringens handlingsplan for likestilling mellom kjønnene: "Likestilling 2014". I handlingsplanen fortsetter RLM som tiltak 50, og i 2012 utvides det geografiske område slik at hele landet skal dekkes. Dette er en god utvikling for RLM og gir flere aktører enklere tilgang til kompetansen som er opparbeidet.

Vedlegg 1

Opplæringsprogram for ledere

Med utgangspunkt i funn gjort gjennom RLM om mangel på kompetanse om likestilling bl.a. hos mange ledere, ble KUN, LS og SL utfordret av BLD til å utvikle program for kursing av ledere: Opplæringsprogram i likestilling for ledere (KUN, LS, SL 2010). KUN og LS valgte å kjøre noen piloter av dette innenfor rammen av RLM høsten 2011.

Målet med pilotene var å finne gode pedagogiske metoder å formidle likestillingsperspektivet på og forankre integreringsstrategien hos ledere. Vi ønsket blant annet å få erfaringer på hvilke rekrutteringsstrategier som fungerer best, innhold vi bør legge vekt på i kursene, kursenes omfang (tid), antall deltakere og målgruppe.

I alt åtte piloter ble gjennomført:

- Skaun Kommune (Sør-Trøndelag) 5 timer s kurs for virksomhets ledere og tillitsvalgte (25 deltakere)
- Verran Kommune (Nord-Trøndelag), 5 timer s kurs for virksomhetsledere og tillitsvalgte (25 deltakere)
- Finnmark Fylkeskommune og Fylkesmannen i Finnmark, 4,5 timers kurs for ledere i administrasjonen, (20 deltakere)
- Øst-Finnmark kompetansesenter 5 timers kurs for virksomhetsledere (10 deltakere)
- Lunner kommune, (Oppland), 2,5 timers kurs for virksomhetsledere og tillitsvalgte (40 deltakere)
- Oppland fylkeskommune, 5,5 timers kurs for ledere og tillitsvalgte i hele fylkeskommunen (60 deltakere)
- Hedmark fylkeskommune, 3,5 timers kurs for virksomhetsledere i administrasjonen (15 deltakere)
- Vågå kommune (Oppland), 3 timers kurs for virksomhetsledere (20 deltakere)

Å "selge inn" likestilling til virksomheter er utfordrende. Vi ønsket å prøve ut ulike rekrutteringsmetoder. Den ene metoden var å tilby lederopplæringen direkte og i allerede etablerte arenaer, den andre var i samarbeid med andre kompetanseorganisasjoner for å få rekrutteringsbistand gjennom utlysning i deres nettverk. Strategien med å tilby lederopplæring direkte og inn i ordinære ledersamlinger viste seg å være mest effektiv. Det at kursene ble tilbudt uten noe form for godtgjørelse til oss kan ha hatt en betydning.

Lovverk, ARP og eksempler på praktisk likestillingsarbeid var felles tema på alle kursene. Programmene ble tilpasset den enkelte virksomhets behov og mulighet for tidsbruk. Utfordringen var at vi ønsket å si mye på kort tid. Å kutte ned og begrense tema ble derfor en nødvendig øvelse. Hos flere tilpasset vi gruppeoppgaver til virksomhetenes utfordringer. Ved ½ dags kurs vil vi anbefale at det ikke jobbes med gruppeoppgaver, men at det legges vekt på summing og dialog i plenum for å skape refleksjon.

LS prøvde ut en modell med innleide forelesere på to av kursene. De hadde med Marion Arntzen fra Stensveen ressurscenter for transpersoner som snakket om "Hvordan møte annerledeshet", og Einar Øverenget som filosoferte over "Hvorfor diskriminerer vi?". Evalueringen viste at særlig foredraget til Marion Arntzen ble meget godt mottatt.

Antall kursdeltaker varierte fra 60 til 10 deltakere. Alle hadde en lederstilling eller tillitsverv. Målgruppen bør være ledere, spørsmålet er om det bør være ledere på samme nivå. Vi hadde best erfaringer med kurs hvor deltakerne var på samme nivå, og gruppen var mellom 20-30 personer. Evalueringene etter kursene viser at deltakerne opplevde tema og innhold på kursene som nyttig og inspirerende.

Litteraturliste:

Almlid, Maria Monasdatter og Hovde Karin (2008) *Lokalsamfunnsanalyse med fokus på kjønn og livsfase*. KUN

Almlid, Maria Monasdatter og Lindis Sloan (2009) *Lokalsamfunnskartlegging med fokus på kjønn og livs fase i Nord – Salten. Rekruttering til småsamfunn*. KUN

Bye og Aarbakke, (2011) *Nytt verktøy i tradisjonell næring, om likestillingsarbeid i tre kystnæringsbedrifter*. KUN

Barne-, likestillings- og inkluderingsdepartementet (2011): *Likestilling 2014*

Egeland, Cathrine og Neumann, Cecilie Basberg: *Regionale senter for likestilling og mangfold evalueringsrapport AFI- rapport/2011*.

Ellingsen, Dag (2008) *Levekårsutfordringer i Agder*. Prosjektrapport nr 26/2008, Agderforskning

Fostervold, Marianne Eidem (2009) *Aktivitets- og redegjørelsesplikten, skoen som ikke trykkes? Undersøkelser av kommuner og private bedrifters håndtering av aktivitets- og redegjørelsesplikten*. KUN

Grut, Mari og Pettersen, Toril (2002) *Kommuneplanlegging i et kjønnsperspektiv – utvikling av veileder (2002)* Kvinneuniversitet Nord (KUN)

Guldvik, Ingrid og Skålholt, Asgeir (2009) *Bulyst, kjønn og entreprenørskap*. ØF rapport nr. 16/2009

Guldvik m.fl. (2011) *Vedvarende vikeplikt: En kartlegging av kommunalt og regionalt likestillingsarbeid, juni 2011*

Hovde, Karin og Stemland, Marit (2005) *Likestilling i kommunalt planarbeid 2004-2005* KUN

Hovde, Karin og Sloan, Lindis (2006) *Kvinner til deltid, menn til heltid – Kvinner og menns attføringsløp Levanger og Stjørdalen 2004-2006* KUN

Hovde, Karin (2007): *Fedres deltakelse i foreldremøter og samtaler - en undersøkelse i barnehagene i Kvinesdal* KUN

Hovde, Karin (2008a) *Bedrifters redegjørelse for likestilling* KUN

Hovde, Karin (2008b) *Veileder til et likestilt Hedmark – Kjønn og likestillingsperspektiv i Elverums kommuneplan* KUN

Hovde, Karin, Sloan, Lindis (2009): *Landbruket i Steinkjer* KUN

Hovde, Karin (2009a): *Utvikling av landbrukskontorets arbeid med likestilling i landbruket* KUN

Hovde, Karin (2009b): *Evaluering av kommuneprosjektet 2008 Likeverdige og tilpassede tjenester i Nord Trøndelag* KUN

Hoel, Anette (2011): *Nye barnehager i gamle spor, hva vi gjør og hva vi tror*", en kartlegging av likestillingssituasjonen i barnehager Likestillingssenteret

Hoel, Anette (2009a, 2010a) *Kommunenes redegjørelse for likestilling, Hedmark 2008 og 2009. (2009b, 2010b)) Kommunenes redegjørelse for likestilling, Oppland 2008 og 2009.* Likestillingssenteret

KUN (2010): *Aktivitets og rapporteringsplikten*

KUN/LS (2009): *Regionalt senter for likestilling og mangfold 2007-08*

KUN/LS (2010): *Regionalt senter for likestilling og mangfold 2008 -09*

KUN/LS (2011): *Regionalt senter for likestilling og mangfold 2010*

KUN/LS/SL (2011) *Integrering av likestillingsperspektivet – skisse til opplæringsprogram for ledere*

Kunnskapsdepartementet: *Handlingsplan for likestilling i barnehage og grunnopplæring 2008-2010)*

Lauritzen, Tonje og Opsahl, Signe (2009) *Veileder til et likestilt Hedmark* Likestillingssenteret

Likestillings- og diskrimineringsombudet (2010) *Tre år med kontroll av kommuners likestillingsredegjørelser. Erfaringer 2007-2010.*

Magnusson, May-Linda (2007a) *Likestilling i kommune- og fylkesplaner på Agder.* Prosjektrapport 4/2007 Agderforskning

Moen, Rose Marie (2009): *Jo vist nytter det – likestilling i det pedagogiske arbeidet i Kvinesdal* KUN

NOU (2011:18) *Struktur for likestilling*

Orbakk, Dag Eirik (2010a) *Kommunenes redegjørelse for likestilling, Østfold 2009.* (2010b) *Kommunenes redegjørelse for likestilling, Buskerud 2009.*

(2010c) *Kommunenes redegjørelse for likestilling, Akershus 2009.*

Likestillingssenteret

Ree-Lindstad, Goro (2009a) *Kommunenes redegjørelse for likestilling, Hedmark 2007.*

(2009b) *Kommunenes redegjørelse for likestilling, Oppland 2007.*

Likestillingssenteret

Renolen, Mona (2010a) *Kommunenes redegjørelse for likestilling, Møre og Romsdal 2009.*

(2010b) *Kommunenes redegjørelse for likestilling, Vestfold 2009.*

Likestillingssenteret

Pettersen, Liv Toril (1995) *Fra problem til ressurs – kvinners deltakelse i lokal og regional plan og beslutningsprosesser* Kvinneuniversitetet Nord (KUN)

Renolen, Mona og Sund, Frøydis (2011); *Synlig eller usynlig? Befolkning, mangfold og inkludering i Lom og Kongsvinger kommune.* Likestillingssenteret

Sloan Lindis (2011): *Finnmarksanalysen 2011, kjønn og mangfold i Finnmark* KUN

Stortingsmelding nr 7(2011-2012) *Nordområdene – visjon og virkemidler*

Støren, Liv Anne, Erica Waagene, Clara Åse Arnesen og Elisabeth Hovdhaugen (2010)

"Likestilling er jo ikke lenger det helt store...." Likestillingsarbeid i skolen 2009-2010.

Rapport 15/2010 Nifu Step

Sveriges kommuner och Landsting (2007(O)) *jämställdhet i hälsa och vård*

Thunem, Gunhild (2010); *Etablering av Regionalt senter for inkludering og mangfold i Møre og Romsdal* KUN

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