

Sluttrapport

Opplæring for
Fylkesmanns-
embetene

Aktivitets- og
redegjørelsesplikten
for likestilling

Kvinneuniversitetet
Nord
2005 / 2006

Bakgrunn

Det offentlige likestillingsarbeidet i Norge er regulert gjennom ulike ansvarskrav på ulike nivåer i den offentlige forvaltningen. Barne- og likestillingsdepartementet (BLD) har det overordnede ansvaret for å gjennomføre og implementere norsk likestillingspolitikk i de ulike offentlige organ. De verktøy departementet disponerer til dette er de signaler de får fra regjering og Storting, i tillegg til de lover og regler som er vedtatt av Stortinget i forhold til likestillingssatsing.

Likestillingsloven ble skjerpet gjennom aktivitets - og redegjørelsesplikten i 2002, og pålegger offentlige myndigheter å fremme likestilling aktivt, målrettet og planmessig, og å redegjøre for dette i sine årsrapporter. Fylkesmannsembetene har gjennom sine resultatkrav fra departementet i tillegg blitt gitt ansvar for å veilede kommunene i deres likestillingsarbeid.

BLD har gjennomført flere initiativ for å gjøre fylkesmennene kjent med aktivitetsplikten og hva den innebærer for embetene. I august 2004 sendte de ut et brev til fylkesmennene der de informerte om dette og viste til relevante utviklingsprosjekter og erfaringer på kommunalt og fylkeskommunalt nivå. Temaet ble også presentert på høstmøtet med fylkesmennene i 2004. Etter 2002 har departementet fått inn et varierende antall rapporter fra fylkesmennene om oppfyllelse av aktivitetsplikten. Antall rapporter indikerer at det er behov for ytterligere opplæring av fylkesmannsembetene. En gjennomgang viste at rapportering på likestilling og kjønnsperspektiv på de ulike politikkområdene var mangelfull, noe som kan tyde på at embetene enten ikke er seg bevisst at de har dette ansvaret også eksternt overfor kommuner og organisasjoner som er involvert i de ulike politikkområdene, eller at de opplever rapporteringen som unødvendig eller problematisk. Enkelte embeter rapporterer om mindre likestillingsprosjekter eller programmer/handlingsplaner, der de følger opp pålagte oppgaver fra enkeltdepartement. Når det gjelder rapporteringen på Fylkesmannsembetes ansvar for likestilling som arbeidsgiver, altså internt i virksomheten, er situasjonen bedre. Men også her kan det mangle strukturert planlegging, konsekvensvurderinger og strategier til løsning av de innrapporterte forskjellene mellom ansatte kvinner og menn i ulike stillingskategorier og ledelse.

BLD ønsket å bringe klarhet i hvilke problemer embetene står overfor i forhold til aktivitets- og redegjørelsesplikten.

- om styringssignalene overfor embetene ikke har vært tydelige nok
- om ansvaret embetene har som likestillingsveiledere overfor kommuner og organisasjoner som er involvert i politikkområdene ikke er presisert klart nok
- om embetene mangler kunnskap, metoder og redskaper for hvordan arbeide med og rapportere denne aktiviteten.

BLD engasjerte Kvinneuniversitetet Nord (KUN) til å bevisstgjøre embetene om det ansvaret de har, gi dem utvidet kunnskap om likestilling og eksempler på metoder og erfaringer i forhold til å gi veiledning til kommunene om hvordan arbeide med likestilling. Oppdraget var delt i to med utarbeidelse av opplæringsopplegg høsten 2005 og gjennomføring av oppstartseminar og opplæring i embetene i 2006.

De erfaringer BLD har gjort med hensyn til Fylkesmannsembetenes oppfyllelse av aktivitets- og redegjørelsesplikten kan tyde på at embetene har behov for en utvidet innføring i forståelsen og konsekvenser av aktivitets- og redegjørelsesplikten, hvordan de kan oppfylle plikten, de forventninger BLD har til rapporteringen, i tillegg til en innføring i teoretisk og praktisk likestillingsarbeid , kjønnspektiv og integreringsstrategier.

KUN har i løpet av våren og høsten 2006 gjennomført en todelt opplæring for alle fylkesmannsembetene.

- Gjennomføring av et seminar for ledelsen i alle Fylkesmannsembetene i landet for å forankre opplegget i ledelsen av embetene.
- Gjennomføring av et dagsseminar hos hvert enkelt embete hvor målgruppene var ledergruppene og saksbehandlere fra de ulike fagseksjonene som jobber mot kommunene.

Seminaropplegget

Første del

Første del av opplæringen fant sted 15. februar 2006 på Gardermoen. Alle fylkesmannsembeter var invitert til å delta med fylkesmannen, assisterende fylkesmann og/ eller avdelingsledernivået. Alle embetene med unntak av Nord Trønderlag og Troms møtte med én eller to representanter.

Gjennom programmet ble fylkesmennene informert om sitt ansvar på feltet, gjort kjent med likestillingslovens aktivitets- og redegjørelsesplikt, deres plikt til å veilede kommunene, og gitt informasjon om enkelte likestillingsspørsmål og offentlig likestillingspolitikk. Det ble også lagt vekt på å skape motivasjon for å utøve plikten. Embetene ble videre informert om hvilken type kompetanse det var behov for å kunne oppfylle plikten i Likestillingsloven.

Temaer som ble presentert var hvordan likestillingsarbeid mot kommunene kan drives og hva likestilling kan innebære på ulike områder av virksomheten. I tillegg ble det fokusert på hva de kan bidra med som ledere.

Barne- og likestillingsdepartementet ved Arni Hole og Anne Havnør, Likestillings- og diskrimineringsombudet ved Ella Ghosh og Ingrid Dåsnes, Kvinneuniversitetet Nord ved Lise Østby og Fredrikkes Hage ved Karin Hovde var innledere på denne seminardagen.

Vedlegg1 - Program første del

Andre del

Den andre delen av opplæringen foregikk hos hvert enkelt embete i løpet av våren og høsten 2006. Opplæringsseminarene ble gjennomført av KUN v/ Marit Alsaker Stemland og Lise Østby. KUN engasjerte Fredrikkes Hage til gjennomføring av opplæring ved tre embeter.

Vedlegg 2 – oversikt over tidsplanen for gjennomføring av seminar ved embetene

Denne delen av opplæringen var rettet mot de som i praksis har ansvaret for at den offentlige likestillingspolitikken blir fulgt opp internt i fylkesmannsembetene og i veiledningen overfor kommunene. I de fleste embetene vil det si at man inkluderte både ledergruppen, personalansvarlige og saksbehandlere fra ulike avdelinger. Seminarene ble tilpasset hvert enkelt embetes situasjon, og varierte noe i tid og innhold.

Opplegget for seminaret i del 2 tok utgangspunkt i en presentasjon av deltagerne og deres forhold til likestilling og likestillingsarbeid. Deltakerne ble oppfordret til å identifisere hvilke utfordringer de opplevde å stå overfor i sitt arbeid når det gjelder likestilling, dette for å kunne gjøre dagen så relevant som mulig for den enkelte deltager og det enkelte embete. For å forankre opplæringen i lovverket ble Likestillingsloven, herunder aktivitets- og redegjørelsesplikten gjennomgått, likeledes fylkesmannsembetets rolle som veileder og pådriver i forhold til kommunene, og som rapportør til BLD. Videre ble den likestillingspolitiske utviklingen i samfunnet generelt berørt. Aktuelle likestillingspolitiske debatter i EU og Norden ble referert. Det ble fokusert på at Norge fremdeles har utfordringer med hensyn til å oppnå full likestilling til tross for at vi har hatt et forbud mot diskriminering på grunnlag av kjønn siden 1978.

Seminaret fokuserte på de ulike oppgavene fylkesmannsembeter og kommuner står overfor, og hvilken betydning kjønn og likestilling kan ha innenfor hvert av disse områdene:

- Demokrati og politisk aktivitet
- Planlegging
- Arbeidsgiveroppgaver
- Tjenesteproduksjon

Seminaret ga deltagerne informasjon og fakta om hvordan demokratisk makt er fordelt på kjønn i Norge i dag. Det tok videre for seg begrunnelser for hvorfor det er viktig å inkludere kjønn og tenke likestilling i planprosesser, og ga eksempler på hvordan kjønnsperspektiv kan integreres i kommunalt arbeid, både på arbeidsgiversiden og i tjenesteproduksjon.

Seminaret la opp til diskusjon og refleksjon om hvor og hvordan det kan være aktuelt for dem å inkludere kjønnsperspektiv og likestilling i sitt arbeid. Seminaret ble avsluttet med gruppearbeid om hvor og hvordan fokusere på kjønnsperspektiv og likestilling i de ulike avdelingenes arbeid. Deltagerne ble bedt om å identifisere områder der kjønn er relevant i deres arbeid, hvilke arenaer de kan bruke for å ta dette opp overfor kommunene, hvem som skal være ansvarlig for dette, og når dette eventuelt kunne foregå.

Vedlegg 3 a – Presentasjon av rammeprogram

Vedlegg 3 b – Presentasjon av opplæringa ved embetene

Tilbakemeldinger

Deltagerne fylte ut et evalueringsskjema etter gjennomført opplæring.

De ble spurt om hva som var nyttig med dagen, hva de savnet og om de hadde tilbakemeldinger til KUN eller BLD. Tilbakemeldingene på seminarerne og evalueringene ga følgende bilde:

- Med unntak av noen få var deltakerne positive til å forholde seg til likestillingsproblematikken, og satte pris på å få satt temaet på dagsorden og til å få bruke så pass mye tid til å jobbe med spørsmålet. Gjennomgangen av lovverket og klargjøring av hva aktivitets og redegjørelsesplikten innebærer ble poengtert som viktig informasjon av deltakerne.
- Deltakerne opplevde opplæringen som nyttig og var fornøyd med å få konkretisert hva kjønnsperspektiv og likestillingsarbeid kan innebære for deres eget arbeid, og å få identifisert mulige arenaer og ulike metoder.
- Mange uttrykte at bevisstgjøringsprosessen hadde vært lærerik og ga grunnlag for refleksjon og diskusjon rundt likestillingsrelevans i eget arbeid og for et utvidet syn på likestillingsarbeid.
- På seminarer der ikke hele ledergruppa var til stede på opplæringen ble disse etterlyst av deltakerne med tanke på forankring i ledelsen.
- Det ble i evalueringen uttrykt sterkt ønske om mer klarhet i forhold til i hvilken grad og på hvilken måte likestilling skal være et prioritert område i fylkesmannsembetes arbeid overfor kommunene. De uttrykte ønske om at departementene skal komme med klare påbud og forventninger i forhold til fylkesmennenes bidrag til likestillingsarbeid. Det er viktig at de ulike fagdepartementenes oppdrag til fylkesmennene reflekterer departementenes egne krav som følger av aktivitets og redegjørelsesplikten, og at fagdepartementene konkret etterspør rapportering om fylkesmannsembetenes veiledning og strukturerte planlegging av

likestillingsaktiviteter i sine samarbeid med kommunene.

Deltakerne påpekte at det er viktig at likestilling er forankret hos alle departement og direktorat som gir fylkesmannen oppdrag, og at det legges føringer for likestillingsarbeid under de ulike oppdragene, ikke bare fra BLD. Krav om strukturert og planlagt likestillingsarbeid bør inkluderes i de ulike resultatområdene, synliggjøres i tildelingsbrevet og være en del av de ordinære oppgavene.

- Embetene oppfatter forventningene til selve rapporteringen som uklare, og er usikre på hvordan arbeidet skal rapporteres i årsrapporten, både fra dem selv og fra kommunene. De etterspør på hvilken måte kommunenes rapportering om arbeid med likestilling blir evaluert og gjennomgått, og på hvilken måte kommunene får tilbakemelding om sin oppfyllelse av aktivitets- og redegjørelsesplikten.
- I tilbakemeldingen til BLD ble oppfordringen om å la økonomiske midler følge oppdraget gjentatt av flere. Disse utrykte vilje til aktivt å jobbe med likestilling, men understreket at dette vil kreve økte ressurser. De ønsket at Fylkesmannen skal tilføres ressurser for å kunne prioritere oppgaver som krever omfattende virkemidler, og at pådriverarbeid må ha ekstern finansiering.
- Det ble uttrykt ønske om at andre etater, kommunene og departementene selv burde gå gjennom den samme type opplæring.
- Det ble uttrykt ønske om at BLD burde deltatt på noen av seminarene selv, og generelt være aktive i formidlingen av budskapet.
- Det ble også understreket at det er viktig at BLD bidrar til holdningsskapende arbeid i samfunnet både i forhold til likestilling generelt, men også overfor bedrifter, kommuner, lag og foreninger.

- BLD ble oppfordret til å jobbe for å oppheve likestillingslovens ”vikeplikt”, og å jobbe for at man velger barne- og likestillingsproblematikk som overordnet fokus i offentlig virksomhet i 2007.
- Det kom innspill om at BLD også bør være mer bevisste i forhold til eget fokus på likestilling, og oppfordre fylkesmannen om å oppfylle krav til likestilling i forhold til representanter til råd og styrer, innledere på konferanser osv.
- I forhold til utjevning av lønnsforskjeller i embetene ble det foreslått å påvirke arbeidsgiver- og arbeidstakerorganisasjonene til å bli enige om å legge inn kvinneprofil i lønnsoppgjørene sentralt slik at det er lettere å fremme dette i de lokale oppgjørene også.
- Det ble uttrykt sterkt ønske om at likestillingsperspektivet må være tydelig i alle nasjonale satsninger.
- Deltakerne var fornøyd med seminarenes organisering og gjennomføring, og påskjønet faglig engasjement, kunnskap og formidling.

Vedlegg 4 – evalueringsskjema

Konklusjoner og anbefalinger

I møte med de ansatte ved fylkesmannsembetene uttrykte de usikkerhet om hva aktivitets- og redegjøringsplikten innebærer for dem. Dersom BLD sitt krav til Fylkesmennene om oppfyllelse av Ligestillingslovens aktivitets- og redegjøringsplikt oppleves som et pålegg uten forankring eller ressurser og redskaper vil dette kunne påvirke motivasjonen for å jobbe med dette arbeidsområdet. Det var derfor en utfordring å presentere og tilrettelegge opplæringen på en slik måte at den ble motiverende og oppfattet som nyttig og givende for deltakerne.

Seminarene og evalueringen viste at det er ubalanse mellom Barne- og likestillingsdepartementets krav og forventninger til fylkesmannsembetene og fylkesmannsembetenes tolkning og opplevelse av sine oppgaver. Møtene med representantene fra fylkesmennene viste at det generelt finnes vilje til å jobbe med likestillingsarbeid rundt om i fylkesmannsembetene, og at det jobbes aktivt med likestilling i flere embeter. Seminarene avslørte imidlertid at det hos et flertall var mangel på struktur og planlegging i aktivitetene, og at kunnskapen om hvordan arbeide med likestilling er begrenset og pålegget fra BLD og de andre departementene ikke har vært tydelige nok. Embetene har savnet tydelige signaler om hvilken prioritet likestilling skal ha i deres oppgaver og samhandling med kommunene. Flere har tolket det som at de er blitt pålagt nye oppgaver uten å få tilført nye midler, noe som kan ha framkalt motstand mot oppgaven. De opplever at de er svært presset i forhold til ressurser og arbeidsmengde og oppfatter forpliktelsene i forhold til Ligestillingsloven som en ytterligere byrde. De er også tilbakeholdne med å forlange ytterligere rapportering fra kommunene ettersom de opplever disse som svært belastet i forhold til de oppgaver de skal gjennomføre.

Innholdet i departementets oppdrag gjennom aktivitets- og redegjørelsesplikten fremstår som uklart for embetene. Likestilling skal være et eget resultatområde i embetsoppdraget. Ansvaret for arbeidet er uklart definert hos embetene. Likestillingsarbeidet vil tjene på at forpliktelsene for Fylkesmannsembetene i forhold til likestillingsloven også blir tydeliggjort under de fagspesifikke resultatområdene. Det er også viktig å presisere lederens ansvar for forankring og integrering av likestillingsarbeidet.

Fylkesmannsembetene forholder seg til en rekke ulike oppdragsgivere og det vil være nyttig om disse samordner seg i forhold til likestilling. Det må gjøres tydelig at likestilling er viktig innenfor alle de ulike politikkområdene. Likestillingsarbeidet skal inkluderes og integreres på de ulike politikkområdene, men det bør også benyttes en dobbel strategi slik at integreringen forsterkes av spesifikke tiltak.

Seminarene og evalueringen gir uttrykk for ytterligere behov for informasjon og opplæring i likestillingsarbeid overfor fylkesmannsembetene. Kanskje bør fylkeskommuner og kommuner inkluderes i denne opplæringen for å sikre at de nasjonale målsetningene om et likestilt samfunn når fram til alle områder i landet.

Som før nevnt er det tydelig at det finnes vilje til å jobbe med likestillingsarbeid rundt om i fylkesmannsembetene, og at det i flere embeter jobbes med likestilling. Diskusjonen på seminarne avslørte likevel at arbeidet ofte ikke var planlagt og strukturert i forhold til aktivitets- og redegjørelsesplikten, og at rapporteringen var mangelfull eller totalt fraværende. For å oppfylle BLDs ønsker i forhold til håndhevelse av aktivitets- og redegjørelsesplikten i Likestillingsloven bør dette prosjektet følges opp med flere kompetansehevende tiltak. Opplæringen bør også utvides og tilbys til andre institusjoner som kommuner, etater, bedrifter med flere. På denne måten vil BLD kunne øke bevisstheten rundt likestillingsarbeid på flere nivåer og miljøer, og komme nærmere målet om et likestilt samfunn.

Vedlegg 1 – program første del

Dagsorden Fylkesmannopplæring 15.februar 2006

10.00	Velkomsthilsen til konferansen	
10.15	Offentlig likestillingspolitikk og Fylkesmennenes rolle	Arni Hole, ekspedisjonssjef Barne- og Likestillingsdepartementet (BLD) Klargjøring av mål og hensikt med konferansen. Situasjonen i dag. Hvorfor likestilling? Blikk på samfunnet, samfunns mål, offentlig likestillingspolitikk. Hva vil BLD? Hva er satsingsområder framover? Hva er Fylkesmennenes rolle og ansvar internt og eksternt? Hva må de gjøre?
10.45	Presentasjon av Likestilling- og diskrimineringsombudet	Ella Ghosh, fungerende leder for samfunnsavdelinga, Likestillings- og diskrimineringsombudet (LDO)
11.00	Likestillingslovens krav	Kjetil Mørk, rådgiver, LDO. Hva innebærer aktivitets- og redegjørelsesplikten? Dra linjene fra offentlig politikk til loven. Presentere likestillingsapparatets ulike roller, BLD – senter – kompetansemiljø. Sanksjoner
11.30	Lunsj	
12.30	Presentasjon av Kvinneuniversitetet Nord, Fredrikkes Hage og dagens opplegg	Lise Østby, rådgiver, Kvinneuniversitetet Nord og Karin Hovde, rådgiver, Fredrikkes Hage
12.40	Likestilling og lokalt demokrati	Valg, representasjon Lise Østby
13.00	Likestilling i planarbeid	Betydningen av kjønns- og likestillingsperspektiv i utviklings- og planarbeid Lise Østby
13.20	Pause	
13.40	Organisering av likestillingsarbeid	Ulike modeller for organisering internt. Hva trengs for å komme i gang Karin Hovde
14.00	Likestilling i tjenestene Likestilling på arbeidsgiverområdet	Eksempler på tiltak Karin Hovde
14.20	Oppsummering av dagen	Karin Hovde, Lise Østby
14.30	Veien videre	Presentasjon av opplegg for det enkelte embetet. Summing rundt ønsker/krav til denne opplæringa fra lederne. Ønsket tidspunkt. Karin Hovde, Lise Østby
14.50	Kommentar fra BLD	Anne Havnør, rådgiver, BLD
15.00	Slutt	

Vedlegg 2- Oversikt - tidsplan for gjennomføring

Oversikt andre del av opplæringen for fylkesmannsembetene i Likestillingslovens aktivitets- og redegjørelsesplikt

1. **18.april:** **Hedmark** Hamar, Knut Anders Fossum 62 55 11 05, kaf@fmhe.no, **Lise & Marit**
2. **25.april:** **Oppland** Lillehammer, Knut Berg 61 26 60 02, knut.berg@fmop.no, **Lise**
3. **08.mai:** **Nord-Trøndelag** Steinkjer, 74 16 80 00, lma@fmnt.no, **Karin**
4. **09.mai:** **Sør-Trøndelag** Trondheim, 73 19 90 00 **Karin**
5. **10.mai:** **Rogaland** Stavanger, Harald Thune 51 56 87 00, harald.thune@fmro.no, **Lise**
6. **15.mai:** **Østfold** Moss, 69 24 70 00, Grethe Lindseth **Lise**
7. **29.mai:** **Nordland** Bodø, Sture Elvevoll 75 53 16 68, **Marit**
8. **16.mai:** **Oslo/ Akershus** Oslo Brennvall 22 00 35 06, Grete Johanne Helland, grete-johanne.helland@fmoa.no, **Lise**
9. **23.mai:** **Møre og Romsdal** Molde, Evy Nauste, 71 25 84 37 sammen med fylket, evy.nauste@fmmr.no, **Lise & Marit**
10. **24.mai:** **Troms** Tromsø, Ethel Seljevold 77 64 20 11, **Marit**
11. **31.mai:** **Telemark** Skien, Mari Mogstad 35 54 61 41, mmo@fmtm.no, **Lise**
12. **02.juni:** **Vest-Agder** Kristiansand, Øyvind Hamre 38 17 63 03, **Karin**
13. **07.juni:** **Finnmark** Vadsø, Mette Leonardsen 78 95 03 52, mle@fmfi.no, **Marit**
14. **15.juni:** **Buskerud** Drammen, Bente Fjell 32 26 66 00, **Marit**
15. **16.juni:** **Vestfold** Tønsberg, 33 37 11 05, Ann Helen Corneliussen, ahc@fmve.no, **Marit**
16. **30. august:** **Hordaland** Bergen, Ingeborg Aasbø 55 57 20 00, **Marit**
17. **31. august:** **Sogn og Fjordane** Leikanger, Ingrid Bjørkum, 95 70 52 31, ib@fmsf.no, **Marit**
18. **Januar 2007:** **Aust-Agder** Arendal, Karin Junker 37 01 75 59, **Marit/Karin**

Vedlegg 3a – rammeprogram andre del

Rammeprogram for opplæring for Fylkesmannsembetene

Målgruppe: De som i praksis skal se til at den offentlige likestillingspolitikken blir fulgt opp internt i embetene og eksternt i kommunene. Det vil være nyttig informasjon også for ledelsen.

Mål for opplæring: Deltakerne skal få innsikt i likestillingsloven og hva den offentlige likestillingspolitikken er og å kunne se konsekvensen av denne for eget arbeid og for Fylkesmannsembetet generelt. De skal finne sitt eget ståsted i forhold til likestilling, og bli motivert til å gjøre arbeidet. Deltakerne skal kunne etterspørre og gi råd ang kommunenes rapportering på likestillingsområdet, evt. vite hvor de kan henvende seg for råd.

Tid	Hva	Hvordan
09.00	Velkommen, mål og hensikt med dagen	Introduksjon v/ møteledere
09.10	Presentasjon av møteledere og deltakere	Navn og forholdet til likestilling
09.40	Om likestilling og offentlig likestillingspolitikk.	Likestillingsperspektiv, kvinneperspektiv, kjønnsperspektiv. Den offentlige definisjonen av hva likestilling er og hvordan en jobber med å fremme likestilling (integre kjønnsperspektivet i alle politikkområdene) Hva er spesielt i fokus for tiden? I Norge, Sverige, Europa
10.25	Pause	
10.40	Likestillingsloven Hva er Fylkesmannsembetets rolle i dette? Hva innebærer dette for deltakerne?	Hva innebærer likestillingsloven? Hvem håndhever den? Hva kreves av rapportering? Fylkesmannsembetets rolle Sanksjoner?
11.00	Likestilling og lokalt demokrati	Representasjon. Medvirkning og lokale prosesser. Konkretisering. Målsettinger
11.20	Lunsj	
12.05	Integrering av kjønnsperspektiv i planer	Hva innebærer å integrere kjønnsperspektiv i planer?
12.30	Likestilling på arbeidsgiverområdet	Hvordan vil en arbeidsgiverpolitikk med fokus på likestilling være? Målsetting
12.55	Pause	
13.10	Likestilte tjenester	Likestillingstenkning på politikkområdene og hva kan gjøres i praksis. Gjøre det håndfast og nyttig. Hva er likestilte tjenester? Vise hvilke målsettinger som kan formuleres for likestilte tjenester for å få deltakerne til å begynne slik tenkning selv.
13.40	Likestilling i fylkesmannsembetet	Gruppearbeid: dagen omsettes i praksis. Ta tak i virksomhetsplaner/budsjett og finne områder med kjønnsrelevans. Formulere mulige likestillingsmål og tiltak
15.30	Oppsummering	Problemstillinger, tiltak Hvor finner man kompetanse

Vedlegg 3b – Opplæring andre del

Seminaropplegg om aktivitets- og redegjørelsesplikten

Kvinneuniversitetet Nord, 2005 - 2006

Seminaropplegget er knyttet til PowerPoint presentasjon.

Bilde 1

Likestillingsarbeid i fylkesmannsembetene

Bakgrunn for Barne- og likestillingsdepartementet (BLD) sitt tilbud om opplæring i kjønn og likestilling for fylkesmennene.

Likestillingsloven pålegger gjennom aktivitets og redegjørelsesplikten offentlige myndigheter å fremme likestilling aktivt, målrettet og planmessig, og å redegjøre for dette i sine årsrapporter. Siden likestillingsloven ble skjerpet i 2002 har Barne- og likestillingsdepartementet (BLD) gjennomgått rapporter fra fylkesmennene om oppfyllelse av aktivitetsplikten og funnet et sprik mellom departementets krav og forventninger til rapportering av aktiviteter og embetenes egen forståelse av denne. Når det gjelder rapportering på likestillingsaktiviteter og integrering av kjønnsperspektiv på politikkområdene hvor fylkesmennene samhandler med kommunene er det svært få som i det hele tatt rapporterer om aktiviteter. Dette kan grunne i at embetene enten ikke er seg bevisst at de har dette ansvaret også eksternt overfor kommuner og organisasjoner som er involvert i politikkområdene, eller at de mangler kompetanse til å gjennomføre plikten. Når det gjelder rapporteringen på Fylkesmannens ansvar for likestilling som arbeidsgiver – altså internt i virksomheten, er situasjonen bedre, men også her ser en mangler på konsekvensvurderinger og tiltak/ ideer til løsning av de innrapporterte forskjellene mellom ansatte kvinner og menn i ulike stillingskategorier og ledelse.

Dette viser et tydelig behov for en grunnleggende innføring i betydningen og forståelsen av aktivitetsplikten, de forventninger BLD har til rapporteringen om oppfyllelsen av denne, og generelt om kjønnsperspektiv og integreringsstrategien.

Kvinneuniversitetet Nord (KUN) fikk i oppdrag å gjennomføre et todelt opplæringsopplegg for alle fylkesmannsembeter i landet i løpet av våren 2006. Første del besto av en samling for ledelsen i alle fylkesmannsembeter på Gardermoen, andre del var et seminar hos hvert enkelt embete for ledergruppene og saksbehandlere som jobber overfor kommunene.

Bilde 2

Erfaringer fra forsknings og utviklingsprosjektet (FOU) ”Likestilling i kommunalt planarbeid” på oppdrag fra KS, 2004 - 2005.

Opplæringen for fylkesmennene tar utgangspunkt i erfaringer fra forsknings og utviklingsprosjektet (FOU) ”Likestilling i kommunalt planarbeid” på oppdrag fra KS, 2004 – 2005, samt i den kunnskap og erfaring Kvinneuniversitetet Nord har om kjønn og likestilling gjennom sitt arbeid. Opplæringen gjennomføres av Kvinneuniversitetet Nord i samarbeid med Fredrikkes Hage.

Bilde 3

Kvinneuniversitetet Nord

Bilde av KUN, et eksempel på regjeringens/ Nordland fylkes kvinnesatsing på slutten av 80-tallet, for å hindre forgubbing i distriktene, bedre et mangelfullt arbeidsmarked for kvinner, spesielt høyere kompetansestillinger, tilby kvinner utdanningsmuligheter som kunne kombineres med omsorgskrav, og motivere kvinner til å bosette seg i distriktene. Spørsmålet fra kvinneforskere om kvinnene og tiltakene ble brukt som infrastruktur for å sikre menn i distriktet det gode liv (Lotherington,)

Bilde 4

Formål

- bidra til at kvinners erfaringer og kunnskaper synliggjøres, verdsettes, anvendes, videreutvikles og dokumenteres
- et møtested mellom teoretisk, praktisk, formell og uformell kunnskap.
- et sted for utvikling av kompetanse, nettverk, utdanningstilbud og arbeidsmetoder knyttet til kjønn og likestillings spørsmål

Bakgrunnsstoff – hvorfor var det behov for denne type kvinnesatsing i Norge? Hvordan var situasjonen på slutten av 80-tallet, spesielt i forhold til å synliggjøre og nytte resultatene fra kvinneforskningen?

Bilde 5

Strategiske satsingsområder

- Arbeidsliv
- Lokal og regional utvikling
- Ressursforvaltning og ressursbaserte næringer
- Helse
- Demokrati
- Samarbeid og utvikling i Barentsregionen
- Vold, trafficking og prostitusjon

Bilde 6

Likestillingsloven - Tanken bak, innhold, krav og utfordringer

Bakgrunn for Barne- og likestillingsdepartementet (BLD) sitt tilbud om opplæring i kjønn og likestilling for fylkesmennene

- Oppfylle mål: Reell likestilling for kvinner og menn
- Bevisstgjøre Fylkesmannen som veileder i forhold til kommunene
- Påvirke politisk og administrativ ledelse til å se betydningen av , gi prioritet og autoritet til likestillingsarbeidet
- Gi innsikt i loven – motivere til å ønske å ta ansvar og utvikle innspill på hva de kan gjøre

- Gi fylkesmennene nødvendig bistand til å kunne utføre de oppgaver de er pålagt vedrørende veiledning til kommunene og fylkeskommunen, og gi motivasjon og kunnskap til å kunne bistå kommunene og fylket til å utføre sine oppgaver.

Bilde 7

Likestillingsloven

- Vedtatt 1978
- Revideres stadig
- 2002; inkludering av aktivitets- og redegjørelsesplikten
- Stadfesting av at diskriminering på grunnlag av kjønn er ulovlig
- Ønske om å gi kvinner og menn reelt like muligheter og rettigheter

Likestillingsloven

- Bakgrunn: frigjøringsarbeidet på 70-tallet; lovfestet forbud om diskriminering på grunnlag av kjønn
- Vedtatt i -78, stadig revidert
- Formålet med loven er å hindre diskriminering på grunn av kjønn, og å fremme likestilling med særlig vekt på å bedre kvinners stilling.
- Lovens § 1 heter det at kvinner og menn skal gis like muligheter til utdanning, arbeid og kulturell og faglig utvikling.
- I norsk offentlighet hersker det enighet om at diskriminering på grunn av kjønn er ulovlig. Man ønsker at menn og kvinner skal ha reelt like rettigheter og muligheter. Dette skjer ikke bare gjennom å lage en lov om det, det må omfattende endringer til i hele samfunnet og en stor jobb ligger i det å skulle endre folks holdninger. Eks: Sør Afrika – ny grunnlov, den mest moderne og demokratiske i verden? Likevel problemer fordi det er det gamle systemet (ansatte) som skal gjennomføre denne, og deres holdninger er vanskelige å endre.
- Argumenter for likestilling: Rettferdighetsargument, kvinner utgjør halve befolkningen
- Ressursargument: et ønske om å utnytte samfunnets ressurser til det fulle; går glipp av erfaringer og kompetanse hvis man ikke inkluderer kvinner på lik linje med menn. Problem for samfunnet at man ikke får utnyttet de tilgjengelige ressurser når ikke kvinner får delta på lik linje med menn

- Rekrutteringsargument: Ønske om å rekruttere de beste fra hele befolkningen, ikke bare fra de 50 % mannlige innbyggerne

Eksempler fra tiden før likestillingsloven ble til, hvor var kvinner forhindret fra å delta på lik linje med menn? – innen sport, utdanning, undervisning, arbeidsmarked, Deltakerne supplerer. Hva med hoppSPORT og kvinner i 2006?

Bilde 8

Likestillingsloven

- Skal gjelde på alle områder i samfunnet, men må vike for religionssamfunn
- FNs kvinnekonvensjon innskrevet i likestillingsloven, ikke i menneskerettighetsloven, må derfor også vike

Den rødgrønne regjeringen har på sin Soria Moria plan å få kvinnekonvensjonen inn under menneskerettighetsloven.

Bilde 9

Ansvar for loven:

- Barne- og likestillingsdepartementet
- Likestillings- og diskrimineringsombudet
- Likestillings- og diskrimineringsnemnda
- Kommuner og fylker

Det øverste ansvaret for likestillingspolitikken er i Norge lagt til Barne- og Likestillingsdepartementet (BLD). Departementet har også det administrative ansvaret for likestillingsloven. BLD forvalter og koordinerer likestillingspolitikken og arbeidet med likestilling med alle departement og andre som har ansvar for likestillingsarbeid i følge aktivitets- og redegjørelsesplikten. Målene for departementets likestillingspolitikk er;

- Kvinner og menn skal ha like muligheter, rettigheter og plikter innenfor alle samfunnsområder
- Frihet fra seksualisert vold
- Jevn fordeling av makt og innflytelse mellom kvinner og menn
- Økonomisk uavhengighet for begge kjønn
- Like vilkår og forutsetninger for kvinner og menn på arbeidsmarkedet
- Delt ansvar for arbeid med hjem og barn
- Lik tilgang for jenter og gutter, kvinner og menn, til utdanning og utvikling av talenter og ambisjoner

På lokalt og regionalt nivå har kommuner og fylker et selvstendig ansvar for å integrere og fremme likestilling på sine fagområder. BLD har veiledningsansvar, i tillegg til å skulle koordinere arbeidet. 01.01 2006 startet det nye Likestillings- og diskrimineringsombudet sitt virke. Dette er resultat av en sammenslåing av Likestillingsombudet, Senter mot etnisk diskriminering og Likestillingssenteret.

- Likestillings- og diskrimineringsombudet har ansvaret for fortolkningen og håndheving av loven og føre tilsyn med at loven ikke overtres. Ombudet kan avgjøre hvorvidt et forhold er i strid med likestillingsloven.
- Ombudet skal arbeide mot myndigheter, næringsliv og organisasjoner for å bekjentgjøre loven, samt sin egen praksis.
- Skal også være pådriver i likestillingsspørsmål og premissleverandør i den offentlige debatten
- Tilby myndigheter og andre aktører råd og veiledning om tiltak for å fremme likestilling i samfunnet, være en kunnskapsbase med bred faglig kompetanse, herunder kunnskap om internasjonalt arbeid på sitt felt og kunne fungere som et knutepunkt for og tilrettelegge for samarbeid og kontakt mellom organisasjoner og instanser som arbeider med likestilling.
- Utvikle informasjonsmateriell og forestå utrednings- og utviklingsarbeid
- Møtested og et informasjonssentrum for et bredt publikum
- Klagenemnd for likestillingssaker hvor man kan henvende seg hvis man er misfornøyd med beslutninger fattet av likestillingsombudet

Noen fylker og kommuner har likestillingsutvalg, likestillingskoordinatorer eller rådgivere, men dette er ikke pålagt. Peke på utviklingen fra 80-tallets satsing på likestilling til i dag hvor kommunens ansatte ofte ikke vet hvem som har ansvar for likestillingsarbeidet i kommunen. Ofte er dette ikke prioriterte felt, uten særlig ressurser til disposisjon.

Fylkesmannen jobber for mange ulike oppdragsgivere, og er statens forlengede arm i fylket. Ansvar for tre hovedområder: - som sektormyndighet, - som rettighetsinstans og innenfor – formidling og koordinering
Man ønsker å inkludere likestilling i alle deler av fylkesmannens arbeid, og de ansatte er ansvarlig for å se til at dette skjer, og bistå fylket og kommunene i deres arbeid med dette.

Bilde 10

Andre aktører

- Kvinneorganisasjoner
- Parter i arbeidslivet
- Politiske partier og deres kvinnegrupper
- Kvinne- og kjønnsforskningstiljøene
- Ressursentre på kjønn og likestilling som Kvinneuniversitetene og Fredrikkes Hage

Bilde 11

Nyttige adresser

- Barne- og likestillingsdepartementet www.bld.dep.no
- Likestillings- og diskrimineringsombudet www.ldo.no
- Statistisk sentralbyrå www.ssb.no
- Kvinneuniversitetet Nord www.kun.nl.no
- Kvinneuniversitetet www.kvinneuniversitetet.no
- Fredrikkes Hage www.fredrikkehage.com
-

Dette er miljøer som også kan hjelpe dere i likestillingsarbeidet. Trenger dere info, støtte og hjelp, ta kontakt!

Bilde 12

Ulike perspektiver på likestillingsarbeid

Likestillingsperspektivet

Kvinneperspektivet

Kjønnsperspektivet

Denne tenkningen baserer seg mye på forskningsarbeidet til Liv Toril Pettersen ved Nordlandsforskning. Hvor står vi i dag i forhold til likestillingsarbeid? Hva tenker dere selv, og hvilke holdninger har dere til likestilling og arbeidet med å få større balanse mellom kjønnene?

Bilde 13

Likestillingsperspektivet

- Ser kvinner og menn som prinsipielt like – kjønnsnøytralt?
- Utviklet i en tid med få formelle rettigheter.
- Ulik behandling betraktes som et utslag av diskriminering som det er viktig å få bukt med
- Kvinner må få de samme formelle rettighetene som menn –
- Bruker behandlingslikhet som strategi, men ønsker å oppnå resultatlikhet.
- Vedkjenner at vi ikke oppnår likestilling uten å forfordele kvinner.

Forskningsoppgaver: synliggjøre kvinners liv og erfaringer, og supplere eksisterende forskning med kunnskap om kvinner.

Dette er tenkning hentet fra kvinneforskningen. Den har satt ord på ulike tendenser i likestillingsarbeidet og gitt et teoretisk grunnlag for å tegne et bilde av tenkningen rundt likestilling og kjønn. Likestillingsperspektivet ble mye benyttet fra ca 1970 til ca 1985. Glidende overganger mellom ulike perspektiv, og alle benyttes fremdeles, men i forhold til ulike politiske mål.

Eksempler på politiske vedtak ut fra likestillingsperspektivet:

Likestillingsloven

Kan kvotering også ses på som et likestillingsperspektiv?

Bilde 14

- Kvinneperspektivet** •Utgangspunktet er at kvinner og menn er forskjellige
- Kvinnens annerledeshet er en ressurs og et kritisk potensial for forandring..
 - Essensialistisk
 - Samfunnet er mannsvridd, menns aktiviteter har høy status
 - Manglende likestilling kommer til syne gjennom arbeidsdeling og makt, rangforskjeller, menns dominans og kvinners underordning i de ulike deler av samfunnslivet som i parforhold.
 - Skal skape likeverd/ likestilling ut fra kvinners egne premisser.
 - Resultatlikhet er viktig, ikke behandlingslikhet

Utfordringer:

- Vanskelig å fange opp ulikheter mellom kvinner
- Forhandlinger mellom kvinner og menn om utforming av egne kjønnsroller.
 - Utgangspunktet er at kvinner og menn er forskjellige, har forskjellige verdier, holdninger og tenkemåter (rasjonalitet).
 - Kvinners annerledeshet er en ressurs og et kritisk potensial for forandring.. Ulikheter er sosialt betinget, skal synliggjøres og positivt anerkjennes.
 - Essensialistisk, hevder at alle kvinner står for dette synet/ har denne rasjonaliteten
 - Samfunnet er mannsvridd, menns aktiviteter har høy status. Kvinner må få plass, bli synlige, få verdi.
 - Manglende likestilling kommer til syne gjennom arbeidsdeling og makt, rangforskjeller, menns dominans og kvinners underordning i de ulike deler av samfunnslivet som i parforhold.
 - Skal skape likeverd/ likestilling ut fra kvinners egne premisser. Kvinner må delta aktivt i utforming av politikken.
 - Resultatlikhet er viktig, ikke behandlingslikhet. Ulike tiltak for kvinner og menn.

Problemet: Utgangspunktet gjør det vanskelig å fange opp ulikheter mellom kvinner, og forhandlingene mellom kvinner og menn om utforming av egne kjønnsroller.

Benyttet mye i politisk arbeid mellom 1985 til rundt 2000, men benyttes også fremdeles i manges argumentasjon for likestilling.

Eksempler på politiske vedtak ut fra kvinneperspektivet i denne perioden:

- Svangerskapspermisjonsordningen
- Bidragsordningen for enslige mødre ved samlivsbrudd
- Kvoteringsvedtak

Eksempler på diskusjoner om kvinners ”eget” språk, logiske og etisk sans.

Bilde 15 **Kjønnsperspektivet**

- Differensiert forståelse av hva kvinner og menn er. Kvinner er ikke en ensartet sosial gruppe, det er like store forskjeller mellom kvinner som det er mellom kvinner og menn og mellom menn.
- Kjønn er tvetydig og foranderlig, og vi må bryte ned kjønnskategoriene. ”Kvinne” ”mann” endres kontinuerlig. Hva som defineres som kvinnelighet/mannlighet varierer.
- Fokuserer på betydningen av kjønn. Kjønn integrert del av prosesser og strukturer som tidligere har blitt betraktet som kjønnsnøytrale.
- Kjønn ikke noe vi er, men noe vi blir gjennom sosialisering.

Bilde 16 **Kjønnsperspektivet**

- Kjønn utvikles gjennom forhandlinger mellom kvinner og menn, og gjennom debatt, i samhandling mellom kvinner og menn både i privatlivet og i arbeidslivet.
- Kjønn- og mannsforskning har satt mansrollen på dagsordenen
- Det foregår kritikk av patriarkat-teoriene og bruk av hierarkisk forklaringsmodell. Hevder at det kan være forskjeller mellom kjønnene som ikke nødvendigvis innebærer undertrykking. Ved hjelp av dekonstruksjon skal forskning avsløre fenomener, ikke drive kategorisering.
- Den tar avstand fra den oppfatningen om at det eksisterer et spesielt kvinneperspektiv.

Utfordring: grunnlaget for kollektive endringsstrategier blir vanskelig når kvinners (og menns) ulikehet kommer i fokus.

Dette perspektivet er mye benyttet fra rundt 2000.

Eksempler på politiske vedtak i et kjønnsperspektiv fra denne perioden:

- Menn inkluderes i svangerskapslovgivning – også eksempler fra Island, Sverige og Danmark
- Nye regler for bidragsordning ved samlivsbrudd
- Adopsjonsregler

Eksempler forhandlinger for å få større handlingsrom eller endringer i kjønnsroller og kjønnsrollemønsteret – i omsorgsrollen, i bilkjøring og bilhold, kosmetikk og velvære, seksualitet

Bilde 17 **Aktivitets- og redegjørelsesplikten**

§ 1a. Offentlige myndigheter er pålagt å arbeide aktivt, målrettet og planmessig for likestilling mellom kjønnene på alle samfunnsområder

Bilde 18

Aktivitetsplikten innebærer å:

- finne ut om det man gjør, eller har planer om å gjøre, får ulike virkninger for kvinner og menn
- sørge for at det man gjør, eller har planer om å gjøre, ikke øker forskjellene mellom kvinner og menn
- iverksette tiltak som minsker forskjellene mellom kvinner og menn

Bilde 19

Aktivitetene kan være å:

- utarbeide retningslinjer for å forhindre diskriminering, for eksempel av gravide arbeidssøkere
- kartlegge situasjonen i virksomheten, for eksempel om menn og kvinner arbeider like mye overtid, er like mye hjemme med syke barn
- starte tiltak for å fremme likestilling, for eksempel å kvotere kvinner i lederstillinger

Bilde 20

Aktivitetene kan være å:

- undersøke kriteriene for karriereutvikling og lederstillinger; er disse ulike for kvinner og menn?
- undersøke forekomst av seksuell trakassering og iverksette tiltak for å motvirke dette
- tilrettelegge for at de ansatte kan kombinere jobb og familieliv

Bilde 21

Redegjørelsesplikten:

- Redegjøre for den faktiske tilstanden i virksomheten, tallfeste forskjellene gjennom statistikk på relevante felt
- Ta utgangspunkt i relevante personaldata og bryt disse ned på kjønn, med hensikt på å kartlegge likestillingssituasjonen
- Rapportere om igangsatte tiltak og planer i arbeidet med likestilling

Hvordan foregår rapporteringen fra fylkesmenn og kommuner? Diskusjon rundt rutiner for rapportering fra fylkesmenn og kommuner – hva gjør de?

Bilde 22

Faktorer for å måle grad av likestilling:

- Lønn
- Arbeidstid, fordeling av heltid og deltid, overtidbruk, skift- og turnusarbeid
- Permisjonsuttak
- Sykefravær

Dette er faktorer de kan fokusere på i egen organisasjon og veilede kommunene å fokusere på.

Bilde 23

Faktorer for å måle grad av likestilling:

- Videreutdanning og annen form for kompetanseheving
- Rekruttering
- Avansement
- Fordeling av kvinner og menn på ulike stillingskategorier

Bilde 24

Fylkesmannsembetet (FM) skal både ha likestillingsaktiviteter internt i embetet og overfor kommunene. FM skal være pådriver og veileder for kommunenes likestillingsarbeid, og begge typer aktiviteter skal redegjøres for til departementet

Likestilling kan tas opp i alle møter med kommunene innenfor alle politikkområder

Fylkesmannens oppgave er altså to-delt. Embetet skal både ivareta aktivitets- og redegjørelsesplikten i sitt eget arbeid og sin egen organisasjon, i tillegg skal FM motivere og veilede kommunene i sin plikt til å jobbe med likestilling.

Bilde 25

Hvilke arenaer disponerer fylkesmannen for sin veiledning og sitt likestillingsarbeid overfor kommunene?

Felles konferanser, seminarer og møter for kommuner og fylkesmenn

Notater og skriv som sendes kommunene

Som kontrollorgan for kommunale vedtak og oppgaver

Gjennom prosjekter og prosjektarbeid

Hva med ressursfordeling, bevilgning av økonomiske virkemidler?

Diskusjon med deltakerne om hvilke arenaer de disponerer.

Bilde 26

Deltakere i KS-prosjektet:

- Agder-kommuner
Arendal, Evje og Hornes, Grimstad, Kristiansand, Lillesand, Mandal, Vegårshei, Åmli
- Bergen kommune
Skoler og barnehager: Alrekstad skole, Li skole, Sælen skole, Lyngfaret barnehage, Ytre-Arna barnehage
OT/PPT Hordaland Fylkeskommune
- Oslo kommune
Renovasjonsetaten, Bydel Frogner, Bydel Grünerløkka, Utviklings- og kompetansenheten, Eiendoms- og byfornyelsesetaten

Erfaringer fra prosjektarbeid med likestillingsaktiviteter i kommuner. Diskusjon rundt overføring av disse erfaringer til fylkemennenes situasjon og arbeid.

Påpeking av kommunenes ulike størrelse, organisering, ressurstilgang og forankring av likestillingsarbeid og fokus, og konsekvenser av disse forholdene (se rapport fra KUN ”Likestilling i kommunalt planarbeid, 2006).

Bilde 27

Hvordan komme i gang med likestillingsarbeid ?

- Sett i verk tiltak for å motivere og forankre arbeidet i organisasjonen
- Skaff kunnskap om den faktiske situasjonen
- Organiser arbeidet slik at det sikrer kontinuitet og måloppnåelse
- Sett i verk praktiske tiltak og synliggjør disse

Diskusjon om disse forutsetningene i forhold til fylkesmennenes egen situasjon.

Bilde 28

Motivasjon og forankring i organisasjonen

- For å komme i gang med likestillingsarbeidet bør kommunen sette i gang prosesser internt
- I oppstartsfasen er det nyttig med faglig kompetanse og personer med engasjement som kan gi innspill og inspirasjon
- Forankringsarbeidet er spesielt viktig på området

Sammenligne med BLDs satsing på opplæring for fylkesmennene. Diskusjon om disse forutsetningene i forhold til fylkesmennenes egen situasjon.

Bilde 29

Kunnskap om den faktiske situasjonen

- Få en oversikt over den faktiske likestillingssituasjonen på aktuelle områder.

Bruk av Likestillingsindeks og barometer. Diskusjon rundt de enkelte fylkers og kommunene i vedkommende fylkes situasjon på disse områdene, om årsaker for plassering på indeksen, og om konsekvenser og muligheter for fylkesmannen til å bruke indeksen som prioritering av og tilnærming til relevante kommuner.

Bilde 30

Organisering av likestillingsarbeidet

- **Segregere** – særegne tiltak, spesielle likestillingstiltak nedfelt i en likestillingsplan
- **Integrere** – alle har ansvar, ikke behov for egne tiltak
- **Den doble strategien** - alle har ansvar for å ivareta hensyn til likestilling og arbeide mot definerte likestillingsmål i organisasjonen, men noen har en koordinerende rolle som likestillingsansvarlig.

Diskusjon rundt konsekvensene av å bruke de ulike strategiene

Bilde 31

Sette i verk praktiske tiltak innenfor kommunenes og fylkenes arbeids- og ansvarsfelt.

Aktuelt innefor:

- Planlegging og planarbeid
- Politisk aktivitet
- Arbeidsgiverområdet
- Tjenesteområdet

Bilde 32

Likestilling i planarbeid

- Styringssystemets utforming
- Deltakeraspektet
- Kjønn- og likestillingsperspektivets betydning
- Planprosessen
- Innspill
- Plandokumentet

Betydningen av kjønns- og likestillingsperspektiv i utviklings- og planarbeid

- Offentlig planlegging er planlegging på vegne av samfunnet. Menn har bygd opp de offentlige styringssystemene, og de har dermed naturlig nok blitt utformet ut fra menns virkelighet og tenkemåte og tilpasset menn. Det er også menn som har kunnet legge premissene for planleggingsprosesser.
- Kjønn- og likestillingsperspektivets har betydning i alle faser av planprosessen – hvem har bestemt hvordan det skal gjøres, på hvem sine premisser foregår prosessen? Hvem har fått bidra med innspill?
- Plandokumentet – hvilke konsekvenser får det for kvinner/ menn? Hvordan få fram disse?
- Ulike mennesker må inkluderes i planarbeid. Byråkrater, politikere og andre som arbeider med og vedtar offentlige planer gjør dette på vegne av oss alle. Det er derfor viktig hvem som deltar i dette arbeidet. Profesjonelle planleggere vil bygge på faglig kunnskap, men også de vil bringe med seg egne verdier, meninger og sitt ståsted i planleggingen. Det finnes ingen allmenn, objektiv kunnskap som kan representere alle mennesker. Innen kvinneforskningen har det vært mye fokus på ulikheter i kvinners og menns rasjonalitet (Else Skjønberg, Omsorgsrasjonalitet, 1995?) Derfor er det så viktig at man inkluderer ulike grupper i planprosesser. Skal man planlegge et samfunn som er best mulig for alle i dette samfunnet, er det viktig at ulike grupper deltar med

sine ulike erfaringer og sine perspektiver, ikke bare menn i 40-50 åra eller bare kvinner i 30 åra.

- Vi har et svært kjønnsdelt arbeidsmarked i Norge; kvinner jobber hovedsakelig innenfor det offentlige arbeidsmarkedet, mens menn dominerer i det private markedet. Menn styrer også i den offentlige sfæren, mens kvinner har hovedansvar i den private. Dette henger igjen fortsatt, og planlegging og politikk er deler av den offentlige sfæren, men har stor betydning for den private sfæren, for folks hverdagsliv.
- Familielivet er i endring og også er på vei til å bli mer likestilt vil nok krav om endringer i systemet også komme fra menn. Ved å inkludere folk med ulike erfaringsbakgrunn også kvinner fra starten av i planlegging, vil man sannsynligvis få fortgang i prosessen med å la mennesker med allsidige liv delta, ikke bare profesjonelle politikere og byråkrater
- Å jobbe for likestilling innebærer også å jobbe for menns rettigheter i forhold til bl. annet omsorg og tilpasning av omsorgsansvar og arbeidslivet etc. Mulighet for økt allsidighet vil også gagne menn og samfunnet som helhet

Hvilken betydning har kjønn på de ulike områdene? Hvilke konsekvenser får planen for kvinner og menn? Hvem blir tilgodesett? Er konsekvensene synlige i plandokumentet?

Vise til tidligere prosjekt om folkelig og alternativ planlegging fra Miljøverndepartementet..

- Eksempel som viser at det å trekke kvinner og likestillingsperspektiv inn i planleggingen vil bidra til nye arbeids og tenkemåter som vil ha positive effekter også for menn.

Eks. fra Sverige og Norge

- Ulike erfaringer kvinner og menn gir ulike prioriteringer, og en vil derfor være tjent med å ha begge kjønn representert i planprosesser. Hva med planlegging av parkeringsplasser på bekostning av friområder?
- Hvis man skal planlegge et by-rom kan det hende at kvinner legger vekt på andre ting enn menn i forhold til at det er plass til å trille barnevogner, at det skal være åpent og trygt å bevege seg også på kveldstid, slik at man slipper å måtte unngå disse for å føle seg trygge.
- Hva med underganger og store garasjeanlegg? Har kvinner og menn ulike behov og prioriteringer her?

- Utvikling av transportsystem – hvem legger premisser for samferdsel og transport; for eks. bussruter, stoppestasjoner, overgangstid – er de tilpasset overvekten av passasjerene – nemlig kvinner, med de oppaver de har til og fra arbeid? Plass til flere enn en barnevogn?

Fokus på kjønn forsvinner lett når man ikke er bevisst på dette som problematisk. Eks. fredsprosessen på Sri Lanka, kvinner bare som observatører i fredsprosessen, får ikke delta i selve forhandlingene.

Eksempel fra Norge; ordførere som blir bedt om å ta med synspunkter fra det lokale næringsliv tar kontakt med store bedrifter hvor de treffer kun menn. Sannsynligvis er dette ikke en bevisst handling fordi de bare vil prate med menn, men fordi de ikke er bevisst på kjønn ender man opp uten kvinnelig innvirkning.

Bilde 33

Planarbeid, fortsetter

Relevante spørsmål – fordeling av ressurser

- Hvordan fordeles midlene?
- Hvor stor andel går til aktiviteter med hovedsakelig jenter/kvinner, hovedsakelig gutter/menn og aktiviteter med lik representasjon?
- Hvordan undersøke status og sette mål for endring?

Hvordan blir for eksempel kulturbudsjettet fordelt, hvem gjør det; hvorfor har vi omtrent like mange hoppbakker som hoppere her i landet; hvem bestemmer hva slags type fritidsaktiviteter som skal få lov til å koste penger? Hvem prioriterer hvor mye penger som brukes på idrettshaller og hvilke type idretter får bruke tid der? Hvor mange jenter v.s. gutter utøver fritidsaktivitetene sine der?

Det er viktig å huske på å ikke stigmatisere og sementere disse forskjellene; det er ikke fordi kvinner er kvinner de tenker slik, men fordi de fortsatt har ansvaret for andre områder enn menn. Jenter er nok ikke fra naturens side mindre interessert enn hopping enn gutter, men vi kjønnssoialiseres fortsatt til å være ulike på flere måter enn de som er naturgitt.

Bilde 34

Metoder

- Analyse og statistikk
- Kartlegging
- Synliggjøring og bevisstgjøring (eks 3 R-metoden)
- Tiltak
- Evaluering

Bilde 35

3R-metoden

- Representasjon (hvem fordeler ressurser)
- Ressursfordeling (hva får de enkelte gruppene)
- Realia (hvorfor fordeles resursene slik; rettferdighetsdiskusjon)

Metoden er brukt for å stille reflekterende spørsmål; hvordan makt og ressurser er fordelt ; hvem får hva på hvilke premisser?

- 3R metoden - utviklet i Sverige -avdekker sammenhenger i bruk av ressurser i politiske vedtak eller handlingsmønstre i organisasjoner og institusjoner. Gjennom denne metoden kan man avdekke ”objektive” og kjønnsnøytrale strukturer og praksiser som i virkeligheten er fordelaktig for ett av kjønnene.
- R-ene står for representasjon, ressursfordeling og realia
- Undersøker man ut i fra kjønn hvem som er representert, hvordan de tilgjengelige ressurser (penger, oppmerksomhet, tid, service etc.) fordeles og hvem som ut fra dette får lov til å definere virkeligheten? Metoden egner seg for datainnsamling, kartlegging av, eller grunnlag for diskusjon rundt den faktiske situasjonen i en organisasjon/ virksomhet/ prosess med tanke på kjønn. Det er viktig å forstå hvordan situasjonen er for så å kunne, og ville endre status; en må reflektere og diskutere om det finnes en grunn for å endre ordningen en har nå, om det både vil være nyttig og mer rettferdig å endre denne, eller om det er gode grunner for å beholde ordningen selv om den skjevfordeler.

Eksempler på bruk av metoden fra Bergen, Agder, KS-prosjektet, Sverige (se rapport fra KS-prosjektet ”Likestilling i kommunalt planarbeid” KUN 2006)

Bilde 36

Planarbeid forts

Råd for å integrere kjønnsperspektivet

- All individbasert statistikk bør presenteres og analyseres delt på kjønn
- Analysen bør inneholde vurdering i forhold til likestillingspolitiske mål
- Bruke kjønnede benevnelser
- Omtale spesifikke mål i menn og kvinner, gutter og jenter
- Synliggjøre og problematisere kvinner og menns vilkår
- Diskutere forandringer med hensyn til kvinner og menn, og konsekvenser av endring i forhold til kvinner og menn

Bilde 37

Kommunen som politisk aktør

- Reell likestilling i politiske organer er lønnsomt fordi kommuner og fylkeskommuner blir bedre tjenesteytere, mer attraktive arbeidsgivere og får et mer representativt lokaldemokrati.

Myter vi gjerne møter: ”I Norge har likestillingen nådd for langt og menn må nå kvoterer inn”
Myter fra EU-land om nedgang i barnefødsler pr. kvinne pga likestillingen

Bilde 38

Fordeling politiske verv

- Regjeringen: 47% kvinner, 53% menn
- Stortinget: 38 (35)% kvinner, 62 (65)% menn
- Kommunestyrene: 35% kvinner, 65% menn
- Ordførere: 17% kvinner, 83% menn
- Rådmenn: 13% kvinner, 87% menn
- Fylkesmenn: 44% kvinner, 56% menn
- Fylkesting: 43% kvinner, 57% menn

Diskusjon: Hvem har makten i kommunene? På hvilken måte kan fylkesmennene påvirke kommunenes tenkning rundt demokratiske prosesser?

Bilde 39

Makt og påvirkning

- Fremsetter menn og kvinner ulike politiske saker?
- Påvirker kvinner og menn den politiske dagsorden i samme grad? Hvilke diskusjoner anses å være viktige? Hvem sine ord veier tyngst?
- Hvordan behandles sakene?
- Hvilke saker får gjennomslag?

Diskusjon og erfaringer rundt disse spørsmålene. Er dette noe de kan ta opp og diskutere med kommunene? Er dette relevante spørsmål for fylkesmannens eget organisatoriske arbeid? Fyller fylkesmannen krav til likestilling når de arrangerer møter, konferanser og seminarer? Hvem representerer og blir synliggjort?

Bilde 40

Makt og påvirkning

- Er det forskjell på hvor lenge kvinner prater i forhold til menn på møter?
- Er det forskjell på hvor lang tid som brukes på saker som er fremlagt av kvinner i forhold til dem som er fremlagt av menn?
- Har kvinner og menn tilgang til samme informasjon?
- Er det tilrettelagt slik at også småbarnsforeldre deltar i politikken?

Diskusjon rundt disse spørsmålene. Har dette relevans i forhold til deres arbeid med kommunene? I forhold til eget arbeid?

Bilde 41

Makt og påvirkning

- Hvis menn prater mer enn kvinner, hvorfor er det slik?
- Hvis menn har bedre informasjonstilgang enn kvinner, hvorfor er det slik?
- Hvis sakene kvinner og menn tar opp behandles ulikt, hvorfor er det slik?

Diskusjon rundt menns og kvinners hersketeknikker og bruk av disse.

Bilde 42

Kjønnsmaktsystemet – hvordan blir vi påvirket og formet, og hvilke konsekvenser får det??

Kjønnsroller

↓

Kjønnsdelt utdanningssystem

↓

Kjønnsdelt arbeidsmarked

↓

Ulike erfaring

↓

Ulike verdier

Diskusjon rundt erfaringer i forhold til dette. Hvilke strukturer i samfunnet påvirker oss i de ulike fasene av livet?

Bilde 43

Strategier for å styrke demokratiet

- Lover
- Tiltak, prosjekter
- Kvotering

Kvotering – en verdensomspennende strategi for endring. Diskusjon om hvorfor kjønnskvotering er så kontroversielt for mange, både kvinner og menn?

Bilde 44

Kommunen som arbeidsgiver

- En likestillingsbevisst arbeidsgiver sikrer likebehandling av arbeidstakerne og tar samtidig hensyn til deres individuelle forskjeller.
- Organisasjonen arbeider for å skape kjønnsblandede fagmiljøer som stimulerer til kreativitet, gir bedre arbeidsmiljø, reduserer sykefraværet og bedrer produktiviteten

Hva er deres erfaring? Mannsforskningens fokus på menn, arbeidsliv og omsorgsansvar. Diskusjon om hva som påvirker arbeid med likestilling i organisasjoner/bedrifter/institusjoner.

Bilde 45

Arbeidsgiverrollen/organisasjonen – hva påvirker likestilling?

- Organisasjonens holdninger
- Ledelsens holdninger
- Organisasjonens verdier og normer, kultur
- Ansattes rasjonalitet
- Egen motivasjon og engasjement
- Kjønsroller og oppdragelse
- Organisasjonens struktur
- Samfunnets holdninger til erfaringer som kjønn individ

Bilde 46

Arbeidsgiverrollen

Organisasjonenes kjønnspolitiske system:

Det foregår kjønnsordnende prosesser på ulike nivåer i organisasjonene - forestillinger om hva menn og kvinner ”passer” til vil ligge til grunn når

- Arbeidsoppgaver lages
- Arbeidet fordeles
- Utført arbeid evalueres
- Avansementskriterier diskuteres

En oppfatning om at for å ha en ledende posisjon har man enten måtte være uten familie eller aller helst ha hatt en privat stab hjemme bestående av en partner, for å kunne fylle rollen som leder til det fulle. Tradisjonelt en måte menn har hatt mulighet til å ordne seg, sjelden vært kvinner forunt, og de har dermed blitt forhindret fra å kunne ta visse typer posisjoner

Diskusjon: Hvilke muligheter har organisasjonen for å hindre/bryte ned disse tradisjonelle kjønnsordningene, og skape like spillerom for kvinner og menns egne verdier og interesser?

Bilde 47

Hva betyr likestilling i arbeidslivet ?

- Likeverd – menn og kvinner blir vurdert likt og belønnes på samme måte
- Like muligheter – menn og kvinner har samme mulighet til å ta i bruk sine ressurser
- Representasjon – menn og kvinner er representert i alle yrker og på alle nivå

Diskusjon om i hvilken grad Fylkesmannen og kommunene oppfyller disse forventningene.

Bilde 48

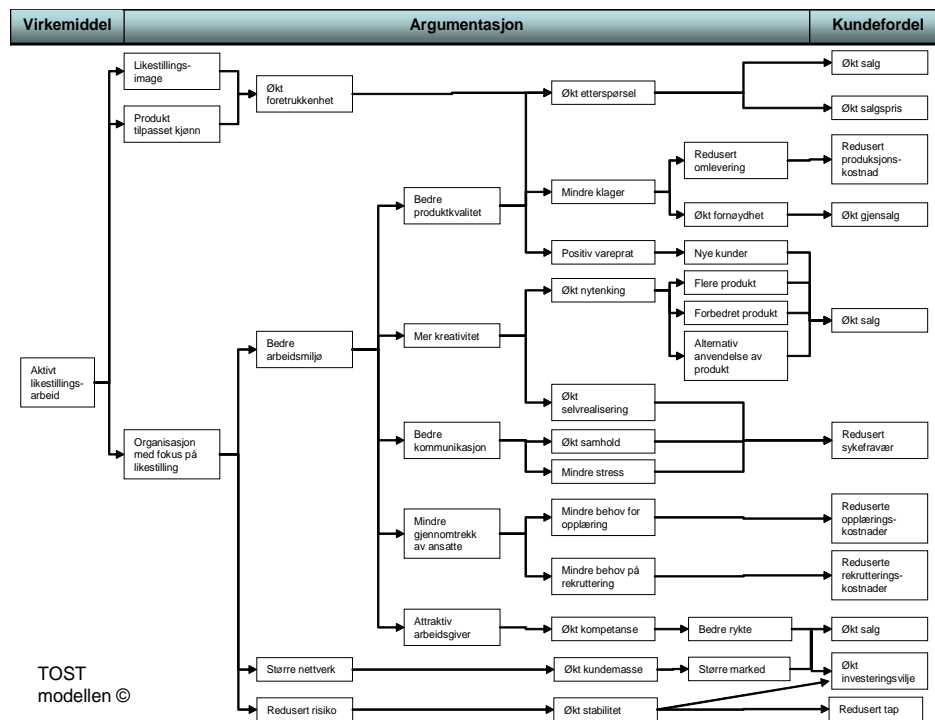
Likestilling på arbeidsgiverområdet

Eksempler på områder

- Heltid – deltid
- Kvinner i ledelse
- Likelønn

Hva sier Likestillingsbarometeret og Likestillingsindeksen om de enkelte fylkene og kommunene om likestillingen innen demokrati og arbeidsliv? KS sitt nye rådmannsprogram.

Bilde 49



Fordeler ved å satse på likestilling i bedriften/organisasjonen

Plansjen viser hva en tjener på å satse på likestilling innen bedriften – diskusjon rundt dagens og morgendagens rekrutteringskamp; vil de likestillingsfokuserte bedriftene vinne kampen om de kompetente unge menn og kvinner som også er opptatt av å kombinere familieliv og arbeid?

Bilde 50

Likestilling i kommunale tjenester

- Tilpasse tjenester til både kvinner og menn sine ønsker og behov
- Tilby likeverdige tjenester
- Kvinner og menn skal være representert i beslutninger som berører tjenesten

Diskusjon rundt disse kravene. Hva betyr de i det praktiske arbeidet?

Bilde 51

Likestilling i kommunale tjenester

- Helsestasjonstilbud – gutter, jenter – fedre?
- Eldreomsorg – tildeling av hjemmehjelpstjenester til enslige menn og kvinner
- Eldreomsorg – botilbud, aktivitetstilbud etc
- Sosialstøtte -
- PPT – vurdering av gutter og jenter med behov for spesialpedagogiske tjenester
- Kulturmidler– fordeling
- Samferdsel – arbeidsreiser, parkeringshus –
- Næringsutvikling – støtte fra næringsfond, etablereropplæring
- Utdanning - bibliotek – oppmerksomhet/hjelp

– eksempler på konsekvenser av kjønnsperspektiv på tjenestene (se rapport fra KS-prosjektet ”Likestilling i kommunalt planarbeid”)

Diskusjon rundt disse eksemplene og rettferdighets-tenkningen i forhold til 3R-metoden. Har disse eksemplene relevans i forhold til fylkesmennenes arbeid med kommunene?

Gruppearbeid:

Hvordan vil dere bruke dagens seminar til å ta opp likestilling i deres arbeid med kommunene innen de ulike sektorene? Skisser en handlingsplan.

Felles diskusjon rundt resultatet av gruppearbeidet.

Oppsummering og evaluering – oppsummering av mål for dagen og situasjonsbeskrivelser og tilbakemeldinger fra deltakerne. Evaluering - se eget skjema

