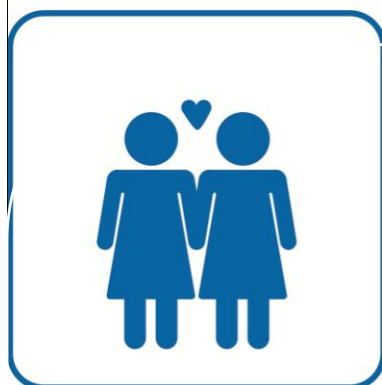


2010

Integrering av likestillingsperspektivet

Skisse til opplæringsprogram for ledere



Senter for kunnskap
og likestilling



Innledning

KUN Senter for kunnskap og likestilling (KUN) og Likestillingscenteret (LS) søkte i juli 2010 om midler fra BLD til utvikling og planlegging av opplæringsprogram for ledere. BLD har innvilget søknaden, og bedt om at Senter for likestilling i Agder (UiA) inviteres inn i arbeidet.

BLD ber også om at det utarbeides et forslag til en mulig modell for gjennomføring av et landsdekkende opplæringsprogram inkludert økonomiske og administrative konsekvenser. Denne opplæringen **kan** gjennomføres i 2012-2014.

Planen er at de tre sentrene i 2011 gjennomfører opplæringsprogrammet, som en del av "Regionalt senter for likestilling og mangfold", innenfor de økonomiske rammer og premisser som dette prosjektet omfattes av. Erfaringene vil bli evaluert og programmet justeres fortløpende.

Opplæringsprogrammet skal vise hvordan virksomheter kan gå fram for å integrere likestillingsperspektiv som arbeidsgiver, tjenesteutøver/produsent, i utviklingsarbeid og som beslutningstaker. Likestillingsintegrering gir bedre arbeidsmiljø, rekruttering og omdømme, mer likeverdige tjenester, bedre lokalmiljøer og økt bolyst, styrker den strategiske planleggingen og gir bedre grunnlag for beslutninger. Det skal gis grunnleggende kunnskap og det vil bli vist til konkrete eksempler på godt likestillingsarbeid. Dette skal være en opplæring der den enkelte aktør selv kan se hvordan det er mulig å tenke og nærme seg problemstillingene. Målet er å bryte med tillært tenkemåte for å kunne se andre løsninger.

Det er bl.a. med bakgrunn i kunnskap og erfaringer fra prosjektet "**Regionale senter for likestilling og mangfold**" at det ble søkt om midler til utvikling og planlegging av et opplæringsprogram.

Fra rapporten for 2009 fra KUN og LS:

..Vår erfaring er at basiskunnskapen er for dårlig, og at det trengs kompetanse om hvordan praktisk likestillingsarbeid kan gjennomføres. Det er mange virksomheter som trenger kunnskap og veiledning for å integrere mangfolds- og likestillingsperspektiv i organisasjonens ordinære drift.

..De funn som er avdekket i prosjektperioden er ikke nye, men de bekrefter våre hypoteser. Mainstreamingsstrategien fungerer ikke i praksis, da likestillingsarbeid i virksomhetene prioriteres for lavt. Dessuten er den metodiske kunnskapen for dårlig og bevisstheten om likestilling gjennomgående for lav. Vi erfarer at lav etterspørsel av tjenester innenfor likestillingsarbeidet primært ikke er basert på manglende vilje, men snarere på faktiske prioriteringer i virksomheters daglige drift. Fra ulikt hold og i ulike virksomheter opplever vi samtidig et stort engasjement og etterspørsel etter våre tjenester.

Rapport 05/2007 Likestillingsarbeid: Prosess og tiltak. Agderforskning:

*... Det er viktig å fokusere på de store, samfunnsmessige konsekvensene av regionens manglende likestilling. Hvordan kan vi sikre at vi tar de beste beslutningene, i politiske fora, rundt om i offentlig administrasjon og i næringslivet, hvis halvparten av befolkningen er sterkt underrepresentert?
Rapport 05/2007 Likestillingsarbeid: Prosess og tiltak. Agderforskning*

Hvis likestillings- og mangfoldsarbeid skal bli en integrert del av virksomhetenes daglige drift må bevisstheten og kunnskapen hos virksomhetens ledere økes. Uten solid **forankring** og støtte hos lederne viser det seg vanskelig å prioritere tid og ressurser til systematisk likestillingsarbeid i en allerede travel hverdag.

Dette viser også erfaringer fra Sverige der Sveriges Kommuner och Landsting har hatt ansvar for et 3-årig program, *Hållbar Jämställdhet* med prosjekter over hele Sverige. Prosjektet har fordelt 145 millioner til 85 utviklingsprosjekter. I evalueringen presiseres det at en viktig suksessfaktor er at prosjektene har vært forankret i den øverste ledelsen.

Sveriges jämställdhetsminister, Nyamko Sabuni, sier:

- *Jag är glad över att se att de krav vi ställt på ledningarna i de olika avsnitten infriats.*

Den svenske regjeringen satser videre på prosjektet *Hållbar Jämställdhet* med nye 80 millioner til en ny 3-års periode.

Problemstillinger

De viktigste problemstillingene i dette prosjektet er knyttet til hvordan forankre integreringsstrategien hos ledelsen, og hvordan utforme og gjennomføre tiltak. Denne strategien for å fremme likestilling krever en oppbygging av kompetanse for å kunne øke bevisstheten og handle på en annen måte enn før.

Sentrale tema i opplæringsprogrammet

Opplæringsprogrammet skal være et resultat av en prosess der de tre sentrene bruker sin samlede kompetanse for å få til et best mulig resultat. Opplegget vil bli drøftet med bl.a. LDO, utvalgte offentlige og private virksomheter, slik at deres erfaringer er med og kvalitetssikrer innhold og plan.

Disse temaene er sentrale i opplæringen:

- Lovverk og tilgjengelig statistikk
- Teori om likestilling for å forstå og kunne forandre
- Aktivitets – og rapporteringsplikten (ARP)
- Metoder og eksempler på praktisk likestillingsarbeid

Et viktig tema som er gjennomgående for hele opplæringsprogrammet er språk. Bevissthet om ordvalg i tale og skrift er viktig for å signalisere åpenhet og inkludering.

Vi kommer til å formidle utfordringer som interseksjonalitet gir. Det oppstår nye dimensjoner når det er flere diskrimineringsgrunner som opptrer samtidig. Det er kjønnsforskere som så langt har vært pådrivere i kunnskapsutviklingen om interseksjonalitet. Vår tilnærming til dette område er en åpenhet i forhold til at forskjellige diskrimineringsgrunnlag i ulike situasjoner og på ulike måter kan sammenveves og virke sammen. Dette krever en sensitiv tilnærming til hvordan etnisitet, alder, seksualitet, funksjonsevne osv i ulike tilfeller må forstås i sammenheng med kjønnsdimensjonen som tradisjonelt har definert likestillingsbegrepet. Det er også viktig at vi skiller mellom biologisk kjønn, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk.

De tre sentrene samarbeider om å finne fram godt og relevant fagstoff som kan brukes når det endelige kursprogrammet utformes. Alle kurs krever en viss tilpasning i forhold til målgruppen. I 2011 vil sentrene gjennomføre kurs i sine regioner, og utveksle erfaring fra disse for evt. å endre kursinnholdet fortløpende.

Lovverk og tilgjengelig statistikk

Det er forbudt å diskriminere på grunn av; kjønn, etnisitet, religion, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, alder, politisk syn, medlemskap i arbeidstakerorganisasjon og deltidsansettelse. Kjernen i diskrimineringslovgivningen er at den gir vern mot usaklig forskjellsbehandling.

Diskrimineringslovgivningen er spredt på ulike lover;

- Likestillingsloven
 - Gir vern mot diskriminering på grunn av kjønn
 - Formålet er å fremme likestilling mellom kjønnene
 - Tar særlig sikte på å bedre kvinners stilling

- Diskriminerings- og tilgjengelighetsloven
 - Gir vern mot diskriminering på grunn av nedsatt funksjonsevne.
 - Omfatter både fysiske, psykiske og kognitive funksjonsnedsettelse
 - Pålegger en plikt til generell og individuell tilrettelegging

- Diskrimineringsloven
 - Gir vern mot diskriminering på grunn av nedsatt funksjonsevne.
 - Omfatter både fysiske, psykiske og kognitive funksjonsnedsettelse
 - Pålegger en plikt til generell og individuell tilrettelegging
 - Forbyr diskriminering på grunn av etnisitet, nasjonal opprinnelse, avstamning, hudfarge, språk, religion og livssyn.

- Arbeidsmiljøloven – kapittel 13
 - Forbyr diskriminering i arbeidsforhold på grunn av seksuell orientering, alder, politisk syn, medlemskap i arbeidstakerorganisasjon, deltidsansatte.
 - Omfatter også de som arbeider på norske skip

- Kommuneleien - §48, 5.ledd
 - Det skal – i årsberetningen – redegjøres for den faktiske tilstanden når det gjelder likestilling mellom kjønn. Det skal også redegjøres for tiltak på kjønnslikestilling, etnisitet og funksjonsevne som er iverksatt og tiltak som planlegges iverksatt for å fremme likestilling og hindre forskjellsbehandling.

- Boliglovene
 - Husleieloven, borettslagsloven, boligbyggelagsloven og eierseksjonloven forbyr diskriminering på grunn av seksuell orientering.

Statistikk

LDO sin årlige utgivelse av SALDO gir et godt overblikk i situasjonen. I tillegg har sentrene utarbeidet regionale statistikker som grunnlag for å se regionale forskjeller.

Eksempel på nøkkeltall på nasjonalt nivå:

- 2 av 5 studenter ved universitet og høyskoler er menn
- 2 av 3 kvinner er sysselsatte
- 2 av 5 sysselsatte kvinner jobber deltid
- 7 av 10 ledere er menn
- 40,1 prosent av styrerepresentantene i allmennaksjeselskaper er kvinner (styreledere, nestledere, styremedlemmer)
- 3 av 5 stortingsrepresentanter er menn
- Overtidstimetallet tilsvarte 68 000 heltidsjobber, eller 4,7 prosent av alle ukeverk utført av heltidsansatte

Av de 323 000 ikke-sysselsatte funksjonshemmede var det om lag 78 000, eller 24 prosent, som oppga at de ønsket arbeid. 20 000 av dem ble klassifisert som arbeidsledige ut fra kriteriene om aktiv søking og tilgjengelighet for arbeidsmarkedet

Andelen innvandrere som var sysselsatte, gikk ned fra 64,2 prosent i 4. kvartal 2008 til 61,7 prosent i 4. kvartal 2009. I hele befolkningen gikk denne andelen ned fra 71,6 til 69,7 prosent i samme tidsrom. Menn hadde størst nedgang, både i innvandrerguppen og i befolkningen totalt.

Norge ligger på deltidstoppen i Europa. Antall undersysselsatte er gått opp fra 86 000 i 2003 til 98 000 i 2005. Kvinnene står for mesteparten av oppgangen. Siden AKU startet å måle undersysselsettingen i 1989 har tallet aldri vært høyere. Undersysselsatte er sysselsatte som har deltid som sin avtalte arbeidstid, men som ønsker – og har forsøkt å få – mer arbeid.

Lønnsgapet består. I gjennomsnitt tjener kvinner 85 kroner for hver 100-lapp menn tjener, uavhengig av hvorvidt man jobber heltid eller deltid. Både kvinner og menn har opplevd en jevn lønnsøkning siden 1997, men lønnsgapet har vært relativt stabilt.

Teori om likestilling for å forstå og kunne forandre

Vi har fått et nytt verb: Å likestille!

Ordet likestilling kan brukes på litt ulike måter, og vektlegges ulikt. De sentrale komponentene når vi snakker om likestilling er verdiladede ord som likhet, frihet, rettferdighet og likeverd.

Likestilling kan også ses på som en negativ definisjon som at likestilling er fravær av noe som diskriminering eller forskjellsbehandling.

Det kan også ses på som en positiv definisjon hvor likestilling er nærvær av noe som rettigheter, muligheter, respekt, etc.

Likestilling som en diffus verdi?

I Makt- og demokratiutredningens sluttrapport ble det slått fast at likestilling i en norsk sammenheng er et felt preget av gode intensjoner hvor: **”likestilling fremstår i dag som en diffus verdi som alle er for og som er politisk ukorrekt å være i mot.”** (NOU 2003:19).

”Likestilling tilhører feltet for de gode intensjoner som ofte viker. Norske myndigheter har hatt høye mål for likestilling, men kjønnsdiskriminering, vold mot kvinner og ulikeheter på arbeidsmarkedet er fortsatt utbredt. Kvinners deltakelse i politikk og arbeidsliv er radikalt utvidet, selv om lederposisjoner fortsatt er svært skjevt fordelt. På mange samfunnsmessige toppnivåer finner man en nærmest total mannsdominans.” (NOU 2003:19).

Et argument som ofte blir fremsatt er at likestilling lønner seg og er et nyttig for samfunnet. Samtidig blir likestilling som rettighet og mål tonet ned. I følge maktutredningens syn er hovedutfordringen for likestilling i samfunnet at prinsippene som oftest må vike for realitetene. (SMK – St. meld nr 17(2004-2005).

Presentasjon av tre rådende perspektiv på likestilling

Presentasjonen av disse tre perspektivene i forhold til likestillingsdebatten er basert på kjønn og hvilke argumenter som står sentralt i debatten. Argumentene handler i hovedsak ikke om hva kjønn er, men kan ha element i seg i forhold til forestillinger om kjønn. Fokuset er konsentrert rundt spørsmålet om deltagelse og hvorfor samfunnsdeltagelsen skal være lik. Følgende tre hovedargumenter preger debatten (Skjeie og Teigen 2003:194).

- 1 *Rettferdighets- og rettighetsargumentet*
- 2 *Ressursargumentet*
- 3 *Interesse- eller identitetsargumentet*

Det gis her en kort utdypning om de tre argumentene. Disse tre argumentene kan overføres metodisk på alle diskrimineringsgrunnlagene.

Rettferdighets- og rettighetsargumentet: Dette argumentet bygger på en tankegang om likeverd mellom kjønnene, og en rettighetstilnærming. Det betyr at alle har lik rett til deltakelse som en grunnleggende rett i et demokratisk samfunn. Sett i lys av en folkestyresammenheng kan man se på rettighetsargumentet som et demokratiargument, hvor folkevalgtes organers beslutninger er legitime i kraft av sammensetningen av disse organene er representative for befolkningen. Kvinner og menn har lik rett til å delta i politiske beslutningsprosesser, indirekte ved valg og direkte ved å stille til valg for folkevalgte organer. Det slås også fast at målet er at kvinner og menn skal ha like muligheter til å påvirke samfunnsutviklingen og til deltagelse på alle områder og alle nivåer (SMK St.meld.nr 17(2004-2005)). Det er av stor betydning at vi har likestillingsidealer og fokus på likhet mellom kjønnene på den politiske agendaen så vel som partene i arbeidslivet. Samtidig vises det i praksis at kvinner og menn ikke gis de samme mulighetene i karrieresammenheng, og særlig i forhold til lederstillinger. Ved at vi i Norge har et kjønnsdelt arbeidsmarked medfører det at vi får en skjev fordeling av lønn og makt, noe som er med å bryte ned rettferdighetsprinsippet som ligger til grunn for likestillingsarbeidet i Norge (Skjeie og Teigen, 2003:195).

Ressursperspektivet: Ressursperspektivet i forhold til likestilling skiller seg ut fra rettferdighetsargumentet ved at fokuset skiftes fra kvinners krav på deltagelse i forhold til næringslivets beslutningsfora, til hva næringslivet taper ved ensidig å rekruttere fra den mannelige delen av befolkningens samlede talentpotensial, og ved å overse at et større mangfold i erfaringsbakgrunn kan gi et bredere fundament i forhold til beslutningstaking.

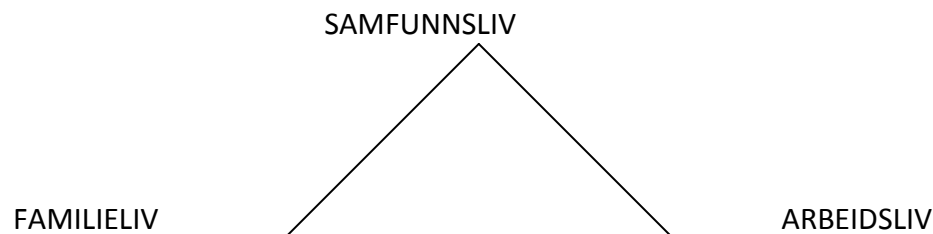
Ressursperspektivet fokuserer på at det er sløsing med samfunnets viktigste ressurs, nemlig arbeidskraften, dersom halvparten av den, kvinnene, har en tendens til å bli stengt ute fra eller velger seg bort fra lederstillinger. Det legges vekt på at alle gode krefter må slippes til for å mobilisere verdiskapning, og at det eventuelt må settes i gang nødvendig tiltak for å få kvinnene på banen. Det kan være mekanismer som regulerer forholdet mellom kvinner og menn i arbeidslivet (Skjeie og Teigen 2003:194).

En variant av ressursperspektivet argumenterer med at kvinner og menn har forskjellige erfaringer, verdier og egenskaper. Det er dette som kalles forskjellsvarianten av ressursargumentet i følge Skjeie og Teigen (2003:195). Ved å få flere kvinner inn i ledende stillinger spesielt, vil dette gi arbeidslivet en ressurs som de ellers ville ha mistet når kvinner stenges ute eller velger seg bort fra lederstillinger. Det rettes fokus på at bedrifter har et lønnsomhetspotensialet når kvinners ressurser og potensial bli utnyttet. Det vises også til et eksempel på at når begge kjønn er jevnere fordelt i et lederteam kan dette gi et bedre informasjonsgrunnlag i forhold til beslutninger (Colbjørnsen m.fl. 2001). Begge variantene av ressursperspektivet er formulert som harmoniseringsvarianter av et argument for deltagelse. Det ressursargumentet som hevder at likestilling vil gi mest uttelling blant befolkningen samlede talentpotensial, er også et likhetsideal.

Talent og intelligens er likt fordelt mellom kvinner og menn i befolkningen, og at en skjev deltakelse vil bety underutnytting av talenter.

Interesseperspektivet: Interesseperspektivet skiller seg fra de to andre perspektivene med en påstand om at kvinners og menns interesser står i konflikt. Interesseargumentet setter søkelyset på at det stort sett er menn som besitter lederstillingene i arbeidslivet, og hevder at vi vil få et annet arbeidsliv om kvinnene også hadde vært til stede. Dette perspektivet har også fått stor gjennomslag i den offentlige politikken. Argumentasjonen er at kvinner og menn har ulike interesser, og derfor bør kvinner være like godt representert som mennene i forhold til områder og i de fora hvor beslutninger tas. Implisitt i dette ligger det en antagelse om at kvinner selv er best sikket til å ivareta sine egne interesser. Dette er bakgrunnen for at det i politiske organer har innført kjønnskvalifisering i ulike sammenhenger. En ulik representasjon betyr at kvinners interesser ikke er representert, og at konflikten mellom styrende og undertrykte verdier forblir politiske institusjonalisert (Skjeie og Teigen, 2003:195).

Universitet i Agder har i forbindelse med likestillingsstudiet tatt i bruk en modell de kaller for Arenamodellen. Modellen illustrer denne kompleksiteten i forhold til tre hovedarenaer som ofte blir nevnt når man snakker om arbeid og familieliv. Formålet med denne modellen er å presentere en forenklet framstilling av mulige sentrale mønstre og sammenhenger (Thagaard, 2003:172).



Likestilling er at menn og kvinner stiller likt i forhold til:

- arbeidsdeling
- tilgang til verdier (materielle og immaterielle)
- tilgang til maktposisjoner (formelle og uformelle)
- rettigheter og plikter

innenfor ulike arenaer: familieliv, arbeidsliv og øvrig samfunnsliv.

Aktivitets- og rapporteringsplikten (ARP)

Lederopplæringen på dette punktet tar for seg den informasjonen du må ha for å gjennomføre den lovpålagte Aktivitets- og rapporteringsplikten.

Hva er Aktivitets- og rapporteringsplikten ?

ARP er en lovpålagt plikt til å rapportere på tilstand om aktivitet på likestilling og mangfold, ifølge likestillingsloven § 1 a, diskrimineringsloven §3 a og diskriminerings- og tilgjengelighetsloven §3. Rapporteringen har to aspekter. Det første er å rapportere på likestillingstilstand for å identifisere likestillingsproblemer. Den andre er å rapportere på hvilke målretta tiltak som har blitt gjennomført og forslag til nye målretta tiltak neste år.

Loven pålegger arbeidsgivere, offentlige myndigheter og arbeidslivets organisasjoner er pålagt å jobbe aktivt, målrettet og planmessig for å fremme likestilling og hindre diskriminering. Virksomhetene skal i årsmeldingen eller årsbudsjettet gi en beskrivelse av hvilke tiltak som er planlagt, iverksatt og eventuelt gjennomført. Videre må mål, tidsplan for gjennomføring og status angis.

Likestillings- og diskrimineringsombudet har tilsynsmyndighet og Likestillings- og diskrimineringsnemda har myndighet til å ilegge bøter for mangelfull rapportering. I 2010 ble 21 kommuner kontrollert av ombudet og bare halvparten ble godkjent. I Aftenposten 10.12.2010 sto følgende: *Kommunalminister Liv Signe Navarseter ber kommunen følge opp sine plikter som loven pålegger, og oppfordrer kommunene til å drive et reelt likestillingsarbeid.*

Fylkesmannen har gjennom sitt embetsoppdrag ansvar for pådriverarbeid for ARP i sitt fylke.

Hvem skal rapportere og hva skal det rapporteres om?

Kommuner skal altså rapportere på tilstand når det gjelder kjønn, samt rapportere om aktivitet, det vil si tiltak, når det gjelder kjønn, etnisitet og nedsatt funksjonsevne.

Det samme gjelder private arbeidsgivere over 50 ansatte og arbeidslivets organisasjoner.

Ingen skal rapportere på tilstand på etnisitet eller nedsatt funksjonsevne, av personvern hensyn. Det skal kun rapporteres på tiltak. Medarbeiderundersøkelser kan brukes for å undersøke om det er spesielle behov i disse gruppene, om man ønsker det, men disse er underlagt spesielle regler for personvern.

Hvordan rapportere?

Vi vil i opplæringa ta for oss eksempler på rapporteringsmaler.

Hvorfor skal det rapporteres?

Lovens intensjon er å sette i gang praksiser av den lovpålagte plikten til å fremme likestilling og hindre diskriminering. Et mål på veien er at virksomheter skal bli mer bevisst sin egen likestillingsstatistikk. Et annet mål er å synliggjøre at virksomheten selv ofte vil ha nytte av nytenkning, antidiskriminering og økt toleranse over forskjellighet innad i arbeidsstokken.

Arbeidsgiveransvar er det eneste området som hittil har blitt lovpålagt i rapporteringsplikten (ARP), men i opplæringa vil vi legge også legge fokus på tjenesteproduksjon, planlegging og politikkområdene.

Metoder og organisering av praktisk likestillingsarbeid

I opplæringa vil det være viktig å ha fokus på at organiseringa av selve arbeidet med likestilling er viktig. Her er noen prinsipper som bør følges for å oppnå resultater:

1. Forankring i ledelse og enheter

- Planer og mål for likestillingsarbeidet må forankres i politisk og administrativ ledelse. Likestillingsutvalg og enkeltpersoner skal unngå å bli sittende alene med likestillingsplanene.
- Se helheten i arbeidet og jobb med likestilling som en del av den ordinære driften ved f.eks. å kjønnteste tjenester, se på fordeling av menn og kvinner i alle råd, utvalg og prosjektgrupper.
- Gjør arbeidet synlig gjennom informasjon internt og eksternt

2. Integre likestillingsperspektiv i planer, satsinger og strategier

Hovedelementene i en likestillingsplan bør være integrert i den overordna planen for virksomheten

- En likestillingsplan skal være så konkret som mulig. Alle enheter bør ha tiltaksplaner for likestilling med årlige rapporteringer på måltall, virkemidler og oppnådde resultater. Sørg for at dette følges opp og koordineres

3. Ressurstilgang

- Ansvar for likestillingsarbeidet må klargjøres og de enkeltes rolle må være definert. Ansvarlig(e) bør rapportere direkte til ledelsen.
- Likestilling koster tid og penger. Det er behov for både personalressurs og midler på budsjettet til å følge opp prioriteringene som gjøres.
- Ansatte med likestillingsansvar bør ha et nettverk med tilgang til kompetanse, støtte og inspirasjon.

- Sørg for å ha en strategi og ressurser for kunnskapsoppbygging og forståelse for likestilling og likestillingsarbeid i organisasjonen

Å integrere et likestillings- og mangfoldsperspektiv vil være en omfattende endring av en organisasjons praksis. Det vil kreve en implementeringsprosess og en tilpasset organisering. Hvilke forutsetninger må være tilstede for å integrere et likestillings- og mangfoldsperspektiv?

Veien fram til integrering kan beskrives i åtte steg:

Steg 1 Skap grunnleggende forståelse i organisasjonen ved å definere hva betyr likestilling og mangfold hos oss, hvordan påvirker vi likestilling i vår organisasjon, i vår politikk og i våre tjenester? Hvilke forpliktelser har vi?

Steg 2 Undersøk om det finnes forutsetninger for å integrere et likestillings- og mangfoldsperspektiv i virksomheten ved å kartlegge kompetanse, vilje og tilgjengelige ressurser.

Steg 3 Planlegg implementering og sett mål for arbeidet. Sørg for å fordele oppgaver og ansvar.

Steg 4 Kartlegg betydningen av likestilling og mangfold i organisasjonen. Hvor er det viktigst å satse? Er det viktigst å få til en bedre kjønnsfordeling i personalet eller å sikre likelønn? Eller er det viktigst å skaffe kjønnsdelt statistikk som grunnlag for framtidig tjenesteproduksjon eller planlegging

Steg 5 Gjennomfør kartlegginger og analyser. Har virksomheten lik lønn for arbeid av lik verdi? Er både kvinner og menn søkere til tilskuddsordninger? Opptrer kvinner og menn ulikt?

Steg 6 Formuler mål og tiltak ut fra resultat fra kartleggingene og analysene.

Steg 7 Gjennomfør tiltak

Steg 8 Følg opp resultatene.

Gjennom vårt arbeid har vi kjennskap til og samlet mange gode eksempler på praktisk likestillingsarbeid som foregår og har foregått rundt om i forskjellig virksomheter.

- Statens vegvesen som bruker mangfoldsrekruttering som bevist strategi i kampen om kompetanse
- Stormberg som har gjort seg bemerket for sitt samfunnsansvar og spesielt for inkludering av arbeidskraft som ofte havner utenfor det ordinære arbeidslivet. 25% av de ansatte skal ha en bakgrunn som av en eller annen grunn gjør det vanskelig å få innpass i arbeidslivet.

Disse eksemplene vil bli brukt i opplæringsprogrammet sammen med mange andre fra "eksempelsamlinga" for å motivere ledere til å sette fokus på likestilling i egen organisasjon og i sin tjenesteproduksjon og som en del av sitt samfunnsansvar.

Plan for oppfølging og gjennomføring av opplæring i regionene i 2011 og landsdekkende opplæring i perioden 2012-2014

Opplæringsprogrammet vil ha følgende hovedinnhold:

- Likestilling et lederansvar
- Systematisk likestillingsarbeid gir bedre arbeidsmiljø, rekruttering og omdømme – om rapportering i årsberetningen
- Mangfoldsrekruttering
- Likestillingsperspektiv i planverk
- Likeverdige tjenester – hva vi gjør og hva vi tror
- Praktiske eksempler

De tre sentrene vil på samling den 14. og 15. februar 2011 kvalitetssikre opplæringsprogrammets innhold. Sentrene vil ha felles opplæring hos LDO i mai med fokus på lovverk og nye saker som er behandlet i fagområdet. I november vil sentrene ha en felles "egenevaluering" av opplæringsprogrammet med fokus på faglig innhold, erfaringer og kursevalueringer fra deltakerne. Dette for å planlegge en videreføring av opplæringa for 2012-2014.

De tre sentrene tar ansvaret for kursene i hver sine regioner. Det må avklares hvilke fylker/områder de enkelte sentrene tar ansvar for, utover de geografiske områdene for "Regionale sentre for likestilling og mangfold" i perioden 2012 - 2014.

I planen legges det opp til et omfang der hvert av sentrene gjennomfører ca 10 kurs for kommuner og annen offentlig virksomhet og ca 10 kurs/lunsjmøter/konferanser for private og offentlig eide bedrifter pr år. Til sammen blir dette ca 60 kurs pr år med over 1500 deltakere. Målet er altså at 4500 personer skal ha deltatt i et opplæringstilbud i løpet av 3 år.

Målgruppen er ledere og mellomledere, i tillegg bør nøkkelpersoner, tillitsvalgte, styremedlemmer og politikere få tilbud om å delta.

Vi ser for oss at arbeidet omfatter 2 komponenter;

- Forankring hos administrativ, styreleder/politisk toppledelse
- 1-dags kurs, eventuelt konferanser og lunsjmøter for ledere og mellomledere

Opplæringens målgruppe er delt etter type virksomhet. Det kan være aktuelt å dele opp mer når regionale/lokale planer legges. Kurs skreddersydd for spesielle bransjer kan være et eksempel.

1. Kommuner, fylkeskommuner, fylkesmannsembetene og regional stat – 1 dags kurs
2. Alle offentlig eide bedrifter/foretak og private bedrifter (der de med over 50 ansatte inviteres særskilt) – 1 dags kurs, konferanser og/eller lunsjmøter

Kommuner, fylkeskommuner, fylkesmannsembetene, regional stat – 1 dags kurs

Region	Ansvarlig	Forankring hos toppledelsen	Antall kommuner	Antall regionråd	Antall kurs pr år 2012-2014
Nordland, Troms, Finnmark	KUN	Er gjennomført	45+25+19= 89	14	5
Nord-Trøndelag, Sør-Trøndelag,	KUN	Er gjennomført	24+24= 48	9	3
Møre og Romsdal, Sogn og Fjordane, Hordaland,	KUN/UiA??	2012 (2011 hvis ekstra finansiering)	35+26+32= 93	12	4
Rogaland	UiA??	2012 (2011 hvis ekstra finansiering)	26	4	2
Vest-Agder, Aust-Agder,	UiA	Er gjennomført	15+15= 30	5	2
Telemark	UiA??	2012 (2011 hvis ekstra finansiering)	18	3	1
Buskerud, Vestfold, Østfold, Akershus	LS	2012 (2011 hvis ekstra finansiering)	21+14+18+22= 75	10	4
Oppland, Hedmark	LS	Er gjennomført	26+22= 48	10	4
Oslo	LS		27 bydeler		3
				Antall kurs pr år	28
				20 deltakere pr kurs – dvs 560/år x 3 år = 1680 deltakere	

Alle offentlig eide bedrifter/foretak og private bedrifter (over 50 ansatte) – 1 dags kurs, konferanser og/eller lunsjmøter

Region	Ansvarlig	Forankring hos toppledelsen	Antall bedrifter	Antall lunsjmøter og kurs pr år	Antall konferanser pr år
Nordland, Troms, Finnmark	KUN	2011	620	3	3
Nord-Trøndelag, Sør-Trøndelag,	KUN	2011	685	2	2
Møre og Romsdal Sogn og Fjordane, Hordaland,	KUN/UiA??	2012 (2011 hvis ekstra finansiering)	1309	3	3
Rogaland	UiA??	2012 (2011 hvis ekstra finansiering)	761	1	1
Vest-Agder, Aust-Agder,	UiA	2011	430	2	2
Telemark	UiA??	2012 (2011 hvis ekstra finansiering)	227	1	1
Buskerud, Vestfold, Østfold, Akershus	LS	2012 (2011 hvis ekstra finansiering)	1878	4	4
Oppland, Hedmark	LS	2011	500	2	2
Oslo	LS (i samarbeid med LDO ?)		1444		2
			Antall pr år	20	20
				15 deltakere dvs 300/år	40 deltakere dvs 800/år
				1100 x 3 år = 3300 deltakere	

Rekruttering og organisering av kursene/opplæringen

Det må avsettes ressurser til å planlegge informasjonen og organiseringen av opplæringen i de enkelte geografiske områdene. Det vil være aktuelt med både bedriftsinterne kurs, åpne konferanser/kurs og kurs som skreddersys for bransjer.

Rekruttering kan skje gjennom annonsering i dagspressen, utsending via nettverk og medlemsorganisasjoner, utsending direkte til bedrifter og møter med ledelsen i enkeltbedrifter. Videre er det viktig å komme inn på etablerte arenaer for å gi informasjon.

Det er i prosjektet utarbeidet informasjonsfolder som kan benyttes til informasjon og rekruttering.

Arbeidsmetode

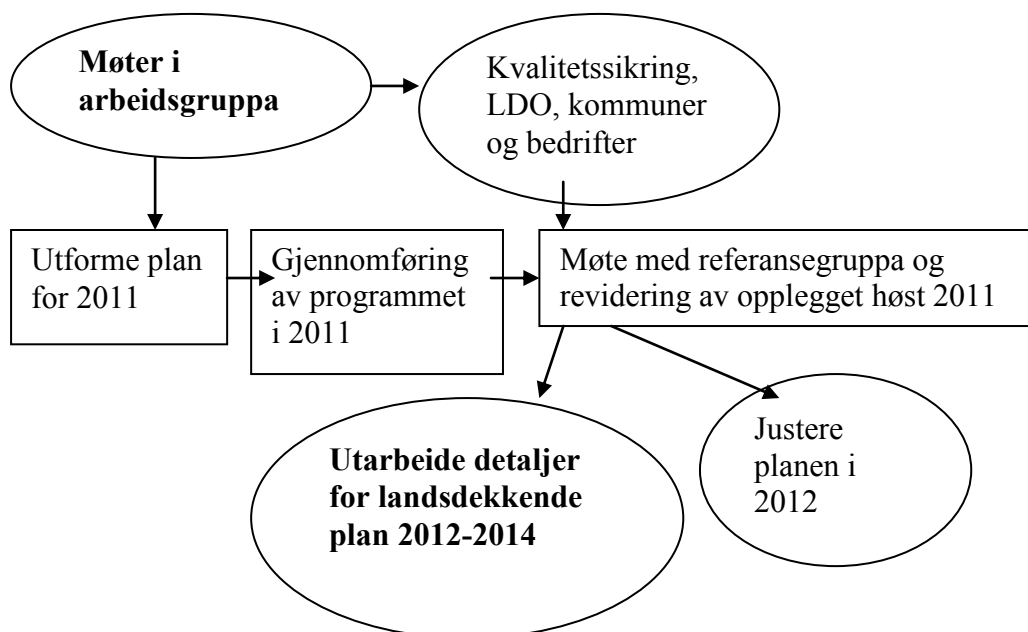
Kursene vil veksle mellom forelesninger og arbeid i grupper. Det skal legges vekt på at det avsettes tid til utveksling av erfaringer og diskusjoner om hvordan likestilling kan integreres i den enkelte virksomhet.

En mulig metodisk innretning for organisering av kurset;

***Kafè-modellen** (The World Cafe): En metode som er egnet til å sette i gang og stimulere samtaler og refleksjoner i en gruppe i forhold til felles problemstillinger eller temaer. Kafèmodellen er en kreativ metode som brukes for å utvikle og vise variasjon, samtidig som det blir lagt vekt på sammenfatning og/eller prioriteringer av variasjonene. Metoden er egnet der det er et felles tema som oppleves som viktig for de som deltar. Gjennom dialogen kan det utvikles nye og betydningsfulle spørsmål knyttet til temaet (se bl.a Levin, M. og Klev, R. 2002).*

Levin, M. og Klev, R. 2002. Forandring som praksis. Læring og utvikling i organisasjoner. Bergen: Fagbokforlaget.

Videreføring - milepælsplan



Milepæl 1:

Arbeidsgruppa hadde møte på Likestillingscenteret 27. oktober 2010

Målsettingen var å samle gode ideer, fordele arbeidsoppgaver og starte diskusjonene om målgruppe, innhold og organisering.

Mellomperiode 1

Planlegging av innhold på kursene og produksjon av førsteutkast til en landsdekkende modell.

Milepæl 2:

Arbeidsgruppa hadde møte i LDO's lokaler 3. desember 2010

Drøfte og fordele videre arbeid.

Mellomperiode 2

Lage konkrete kursprogram og gjennomføre opplæringsprogrammet 6-8 ganger i hvert geografiske område

Milepæl 3:

Fagseminar for LDO, KUN, UiA og LS på Hamar 14. og 15. februar 2010

Gjennomgang og kvalitetssikring av innhold i opplæringsprogram.

Mellomperiode 3

Kurs hos LDO om lovverk og nye saker i mai 2011.

Gjennomføring av opplæringsprogrammet i utvalgte regioner og bransjer.

Milepæl 4:

Møte i referansegruppa og revidering av opplegget høsten 2011

Lage en detaljert plan for et landsdekkende opplæringsprogram 2012-2014.

Prosjektorganisering

Arbeidsgruppa:

Bjørnar Andreassen, KUN senter for kunnskap og likestilling

Mari Wattum, KUN senter for kunnskap og likestilling

Espen Fosse, Senter for Likestilling på Agder

Åsta Einstabland, Senter for Likestilling på Agder

Dag Orbakk, Likestillingssenteret

Signe Opsahl, Likestillingssenteret

Ei referansegruppe planlegges med representanter fra:

Arbeidstakerorganisasjoner

Arbeidsgiverorganisasjoner

LDO

Kommune og/eller fylkeskommune

Fylkesmannsembete

Privat bedrift

Offentlig eid foretak

IMDI

Råd for funksjonshemmede

Økonomi

I 2011 planlegges opplæringsprogrammet gjennomført noen ganger av alle sentrene innenfor rammen av "Regionalt senter for likestilling og mangfold". Men planen kan forseres hvis ekstra ressurser tilføres programmet i 2011.

Kursene er i budsjettet fullfinansiert, det kreves ikke deltakeravgift. Dette forenkler den administrative siden av opplæringen. Men deltakerne/arbeidsgiver må selv koste reise og ev tapt arbeidsfortjeneste.

Opplæring av ledere i likestillingsintegrering	Kostnad pr senter/år	Budsjett 2012	Budsjett 2013	Budsjett 2014
Prosjektkoordinator i hel stilling på hvert av de tre sentrene, inkludert lønn, sosiale utgifter, kontorutgifter og administrasjon	950	2 850	2 850	2 850
Prosjektmedarbeider i halv stilling på hvert av de tre sentrene, inkludert lønn, sosiale utgifter, kontorutgifter og administrasjon	450	1 350	1 350	1 350
Forelesere på kurs, eksterne og interne	300	900	900	900
Reise og diettkostnader for prosjektkoordinator og forelesere	100	300	300	300
Utforming av brosjyre, program og annet informasjonsmateriale		200		
Regionale/lokale tilpassninger av brosjyre og informasjonsmaterieell, opptrykk og distribusjon. Annonser.	200	600	600	600
Dagpakke på kurssted for deltakerne. 500 deltakere pr år pr senter.	200	600	600	600
Sum	2 200	6 800	6 600	6 600

Finansieringsplan	Pr fylke/år	Budsjett 2012	Budsjett 2013	Budsjett 2014
BLD		3 950	3 750	3 750
19 fylker	150	2 850	2 850	2 850
Sum		6 800	6 600	6 600



Senter for kunnskap
og likestilling

www.likestillingsenteret.no
www.senterforlikestilling.org
www.kun.nl.no