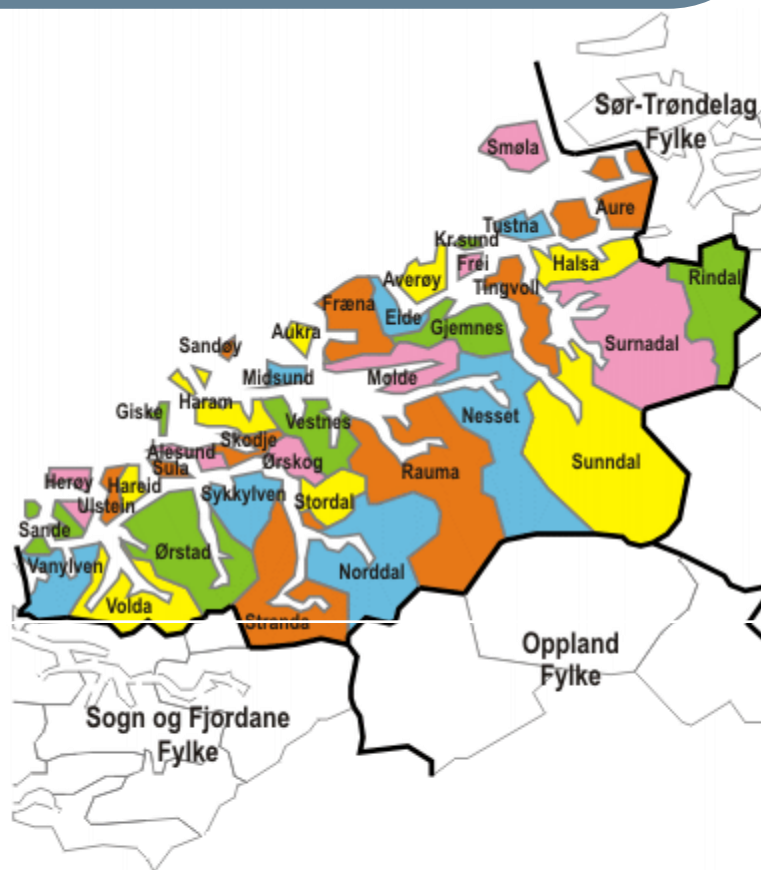


# Rapport forprosjekt:

*Etablering av Regionalt senter for inkludering og mangfold i Møre og Romsdal*



Gunhild Thunem, KUN Senter for kunnskap og likestilling



Senter for kunnskap  
og likestilling

[www.kun.nl.no](http://www.kun.nl.no)



## **Innholdsliste**

Bakgrunn .....	2
Innleiing .....	4
Målsettinga med forprosjektet.....	5
Kva rolle skal eit Regionalt senter for inkludering og mangfald ha? .....	5
Forankring/ samarbeidspartar.....	6
Kommunane .....	7
Private bedrifter .....	9
Utvikling .....	10
Finansiering .....	11
Litteraturliste: .....	13
Vedlegg 1 .....	14

## Samandrag

Forprosjektet etablering av Regionalt senter for inkludering og mangfald er eit prosjekt som er initiert av Herøy kommune og finansiert av Herøy Kommune og Møre og Romsdal Fylkeskommune. KUN senter for kunnskap og likestilling har vært prosjektleiar. Hovudmålet med prosjektet var å kartlegge om kommunar og bedrifter i Møre og Romsdal hadde behov for meir kunnskap om inkludering og mangfald, og om eit senter med spisskompetanse på dette området ville kunne vere ein resurs for utvikling av regionen. For å kartlegge regionens behov og for å få innspel frå ulike aktørar om kva eit Regionalt senter for inkludering og mangfald kan/bør vere blei 11 kommunar og 3 bedrifter intervjua. Alle kommunane såg for seg at etablering av eit Regionalt senter for inkludering og mangfald ville vere ein ressurs, og at dei trengte meir kompetanse på dette området. Eit regionalt tilbod ville gjere det lettare for kommunane å ta kontakt. Eit regionalt senter vil og ha kjennskap til regionen og utfordringane i regionen. Kommunane sine forventningane til kva eit senter kunne tilføre var:

- Økt kompetanse på likestilling og mangfaldsspørsmål.
- Ein stad å vende seg med spørsmål rundt desse emna.
- Eit ressurscenter på dette fagområdet.
- Bygge nettverk.
- Erfaringsutveksling

Bedriftene meinte at eit regionalt forankra senter med spisskompetanse på praktisk likestilling og mangfalds arbeid ville vere ein resurs. Senteret vil kunne gi rettleiing og informasjon om diskrimineringslovverket, og sette fokus på utfordringar på dette området. Det ville og gi kompetansearbeidsplassar til distriktet.

## Bakgrunn

Norsk likestillings- og mangfaldspolitikkk bygger på eit integreringsprinsipp og skal gjennomsyre alle politikkområder. Integrering som strategi forutset at ulike aktørar som politikarar, leiarar, planleggjarar og tenesteutøvarar har kunnskap og verkemiddel til å formidle og sette i gang et systematisk arbeid i si verksemd. Dette betyr at praktisk arbeid med likestilling og mangfald skal være ein integrert del av den daglege drift. Denne basiskunnskapen er gjennomgåande for dårlig, for at dette skal kunne vere en effektiv strategi. Det trengs fortsett meir kompetanse om korleis praktisk likestillings- og mangfaldsarbeid kan gjennomførast.

Offentleg og privat sektor er ikkje flinke nok på befolkningsstrategi, dvs. alderssamansetjing/kjønnsamansetjing/å inkludere innvandrarakar /å ta i bruk restarbeidsevne. Herøy kommune har sidan 1999 hamna på botnen av SSB sin likestillingsindeks tre gongar. Dette har vore ei utfordring for kommunen. I 2007 fekk kommunen invitasjon frå Barne- og likestillingsdepartementet til å vere med på eit likestillingsprosjekt. Departementet gav økonomisk støtte til prosjektet i 2007, 2008 og 2009. I dette prosjektet blei det blant anna utført ei lokalsamfunnsanalyse. KUN senter for kunnskap og likestilling (KUN) fekk i oppdrag å gjennomføre denne lokalsamfunnsanalysen av Herøy med fokus på kjønn og livsfase. Lokalsamfunnsanalysen vart lagt fram i april 2008. I rapporten vert det mellom anna vist til at menn i kommunen har i gjennomsnitt 230 000 kr meir i årsløn enn kvinnene. Det er eit kvinneunderskot på 89 kvinner per 100 menn, forholdsvis få born 1-5 år i barnehage og eit svært kjønnsdelt arbeidsliv. Dette har saman med inntektsforskjellane bidrege til kommunen sine botnplasseringar i SSB sin likestillingsindeks.

KUN konkluderer med at den svært kjønnsdelte arbeidsmarknaden har bidrege til at færre jenter enn gutar ser på Herøy som ein framtidig bustad. Noko av dette kan forklarast med at alternativa til yrke innan hovudnæringane sjøfart og fiskeri er meir usynlege, medan noko kan forklarast med haldningane i nettopp desse næringane. Det er óg slik at fleire av jentene enn gutane frå Herøy tek høgare utdanning, noko som krev fleire kompetansesarbeidsplassar for ”å hente dei heim”. Det vert óg peika på at dersom Herøy skal vere ”ei båt lengd føre” i forhold til utvikling i folketalet, er det klart at det krev auka medvit omkring kjønna strukturar i samfunnet.

Det er i dag etablert tre Regionale senter for likestilling og mangfald her i landet.

Likestillingssenteret på Hamar har denne funksjonen for Hedemark og Oppland, Senter for likestilling i Agder har ansvar for Agderfylka og KUN senter for kunnskap og likestilling har ansvar for Sør-Trøndelag, Nord-Trøndelag, Nordland, Troms og Finnmark. Det er ingen som i dag har denne funksjonen på Vestlandet. Mange kommunar i dette området har tilsvarende utfordringar som Herøy når det gjeld kjønns(u)balanse, inkludering og mangfald. Med bakgrunn i dette ønskte Herøy kommune å sette i gang et forprosjekt for å utgreie muligheita for å få etablert eit Regionalt senter for inkludering og mangfald. Sidan det ikkje eksisterer et

slikt tilbud på Vestlandet, bør eit kompetansesenter etablert i Herøy dekke Møre og Romsdal og dei andre Vestlandsfylka.

## Innleiing

KUN senter for kunnskap og likestilling (KUN) har sidan 2007 drifta Regionalt senter for likestilling og mangfald i dei fem nordligaste fylka. Dette er et pilotprosjekt som blir evaluert i år, evalueringa var klar i september 2010. KUN blei invitert til å gjennomføre eit forprosjekt for å utgreie muligheita for å få etablert eit Regionalt senter for inkludering og mangfald i Møre og Romsdal. Forprosjektet blei finansiert av Herøy kommune og Møre og Romsdal fylkeskommune.

Næringslivet i Møre og Romsdal er tradisjonelt mannsdominert, og ein finn mange sysselsette i produksjonsnæringar; bønder, fiskarar, handtverkarar og industriarbeidarar.

Utdanningsnivået i Møre og Romsdal er lågare enn landsgjennomsnittet, sjølv om talet på personar med høgare utdanning har auka raskare her enn resten av landet. Fleire kvinner enn menn har høgare utdanning. Fylket har få kompetansearbeidsplassar, og behovet for å rekruttere arbeidskraft med høgare utdanning vil auke raskt i dei komande åra (Riss 2010).

Næringslivet i Møre og Romsdal veks, dette til tross for finanskrisa. Behovet for arbeidskraft er aukande, og mange bransjar er allereie i dag avhengige av arbeidsinnvandring for å dekke behovet for arbeidskraft.

Folketalet i Møre og Romsdal økte med 1% frå 1.1 2008 til 1.1. 2009. I følge Fylkesstatistikken for Møre og Romsdal 2009 blir det stadig færre yngre kvinner 20-39 år i Møre og Romsdal. Statistikken viser óg økt tilflytting frå utlandet. Utan denne tilflyttinga ville Møre og Romsdal hatt ei negativ folketalsutvikling. Dette står i kontrast til eit blomstrande næringsliv, som i utgangspunktet burde føre til folketalsvekst. Utan ein positiv flyttebalanse i åra framover vil både offentleg og privat sektor få store problem med å rekruttere nok arbeidstakarar.

Fylket skårar dårlig på Statistisk sentralbyrå sin likestillingsindeks, dei ligg på nivå med Agder-fylka. I 2009 var 21 av 36 kommunar i Møre og Romsdal å finne i gruppa Middels lav og Minst likestilte kommunar. Det er særlig dei store lønnsforskjellane mellom kvinner og

menn, den kjønnssegregerte næringsstrukturen og den store delen av kvinner i deltidsstillingar som gir den dårlige plasseringa på indeksen.

## **Målsettinga med forprosjektet**

Målet med forprosjektet er å utgreie og forankre etablering av eit Regionalt senter for inkludering og mangfald i Herøy kommune. Forprosjektet skal arbeide for å få finansiert eit pilotprosjekt og gi ein nærare definisjon av innhald og resultatmål for eit pilotprosjekt.

Det er etablert ei styringsgruppe for forprosjektet: Arnulf Goksøy (Ordførar i Herøy), Olaug Andreassen (Herøyløftet), Kjersti Hasselø (Møre og Romsdal Fylkeskommune) Synnøve Valle (Fylkesmannen i Møre og Romsdal), Guttorm Ulla (NHO) og prosjektleiar Gunhild Thunem (KUN).

Styringsgruppa har hatt tre møter i prosjektperioden.

## **Kva rolle skal eit Regionalt senter for inkludering og mangfald ha?**

Ønsket frå initiativtakarane var at eit regionalt senter for inkludering og mangfald primært skulle ha same funksjonen som dei andre regionale sentra for likestilling og mangfald. Hovudoppgåvene deira er å drive informasjons- og pådrivararbeid om betydningen av systematisk likestillingsarbeid, og om dei forpliktelsane Likestillingsloven og Diskrimineringslovverket gir lokale og regionale myndigheiter, organisasjonar, arbeidsliv og næringsliv. Siste året har desse sentra jobba spesielt med Aktivitets- og rapporteringsplikta (ARP) som offentlige og private verksemder har. Alle arbeidsgjevarar har plikt til å arbeide aktivt, målretta og planmessig for å fremme likestilling og hindre diskriminering. Dette skal det rapporterast på i årsrapport eller årsbudsjettet. Frå 1. januar 2009 skal det rapporterast i forhold til kjønn, nedsett funksjonsevne, etnisitet og religion. Rapporteringsplikta er nedfelt i likestillingslova, diskrimineringslova og den nye diskriminering og tilgjengelegheitslova. Lovverka beskyttar mot diskriminering og trakassering på grunnlag av kjønn, etnisitet, religion og livssyn, seksuell orientering, alder, nedsett funksjonsevne, politisk syn og medlemskap i fagforeiningar.

Regionalt senter for inkludering og mangfald skal imøtekomme eit aukande behov for kompetanse og fokus på området likestilling, inkludering og mangfald knytt til regionens særtrekk. Senteret skal ha spisskompetanse på praktisk likestillingsarbeid. Denne kompetansen vil være tilgjengelig for myndigheiter, næringsliv, undervisningssektoren, organisasjonar og andre som måtte etterspørje den.

For å komme i gang med likestillingsarbeid og sette konkrete mål, er det viktig å kjenne til dagens situasjon; status, haldningar og hindringar. Desse kan vise bevisste eller ubevisste forskjellar innan kjønn, alder, seksuell orientering, etnisitet og funksjonsevne. Dette påverkar bl.a.

- Demokrati
- Arbeidsmiljø
- Personalpolitikk
- Rekruttering
- Planlegging
- Tenesteyting
- Omdømme

Praktisk likestillingsarbeid er viktig for bedrifter, kommunar og fylker, alle som arbeider for eller med menneske kan dra nytte av ein gjennomgang og "vekkarklokke". KUN sin lokalsamfunnsanalyse av Herøy er eit eksempel på praktisk likestillingsarbeid.

Regionalt senter for inkludering og mangfald skal følgje implementering av lovverket ovanfor lokale og regionale myndigheiter, organisasjonar, arbeids- og næringsliv. Senteret skal være ein pådrivar når det gjeld likestillingsspørsmål i regionen. Eit regionalt senter skal identifisere utfordringar og foreslå tiltak som gjer Møre og Romsdal og Vestlandet attraktivt for alle.

Regionalt senter for inkludering og mangfald skal publisere regionalt materiale, statistikk og fakta som set fokus på likestillings- og mangfaldssituasjonen i regionen. Senteret skal være sterkt til stades i media.

## **Forankring/ samarbeidspartar**

For å kunne møte regionens behov, og for å kunne synleggjere desse overfor sentrale myndigheiter er det viktig at Regionalt senter for inkludering og mangfald har breiast mulig



forankring. Det er derfor viktig å opprette kontakt med flest mulige aktørar innanfor ulike bransjar og sektorar, på ulike nivå, lokalt, regionalt og nasjonalt. Fylkesmannsembetet og Fylkeskommunen i Møre og Romsdal har vore involvert i pilotprosjektet frå starten av. Det at Fylkesmannen og Fylkeskommunen ser positiv på eit slikt prosjekt har stor betydning for forankringa av et senter og for legitimiteten som dette vil ha i kontakt med kommunar og bedrifter i fylket. Kontakten med NHO og det at dei sit i styringsgruppa er óg svært viktig for forankringsarbeidet og for legitimiteten. I pilotprosjektet har det óg blitt oppretta kontakt med KS og LO som ser at eit Regionalt senter for inkludering og mangfald med spisskompetanse på praktisk likestillingsarbeid vil kunne vere ein ressurs som dei kan dra nytte av i sitt arbeid. Prosjektleiari har óg oppretta kontakt med Høgskulen i Volda og Møreforskning.

For å kartlegge regionens behov og for å få innspel frå ulike aktørar om kva eit Regionalt senter for inkludering og mangfald kan/bør være for dei blei 11 kommunar og 3 bedrifter intervjuet. 10 intervju var telefonintervju og 4 personlige intervju. På denne måten vil vi óg kunne få innblikk i på kva måte dei ulike aktørane i regionen ønskjer at et Regionalt senter for inkludering og mangfald skal bidra i utviklinga av regionen. Det blei utvikla eit verktøy til denne kartlegginga (sjå vedlegg).

For å få ei størst mulig breidde i datamaterialet så er både små, mellomstore og bykommunar representert i utvalet. Det er óg ei geografisk spreiding av kommunane. I kontakt med kommunane har eg intervjuet personalsjefar, personalkonsulentar og sekretærar for likestillingsutval. Bedriftene representerar maritim sektor.

## **Kommunane**

Kommunane jobbar svært ulikt med temaet likestilling og mangfald. For dei fleste har likestilling ein utvida definisjon, og omfattar alle dei ulike diskrimineringsgrunnlag. Det som viser seg å være gjennomgåande er at politikarane blir tillagt ei sentral rolle i arbeid med likestilling og mangfald. I dei kommunane der politikarane ikkje ser betydninga av å jobbe med dette er arbeidet lavt prioritert. I ein kommune sa informanten:

*”Politikarane er lite interessert i likestilling og det har liten status i politisk samanheng”*

I følge en gjennomgang som Likestillingssenteret på Hamar har gjort av årsberetninga til alle kommunane i Møre og Romsdal er det bare eit fåtal av kommunane som har en tilfredsstillende redegjørelse. Kunnskapen om ARP varierte sterkt i dei kommunane vi var i kontakt med. For enkelte kommunar var arbeidet med dette nedprioritert, og dei såg ikkje korleis dette kunne være et verktøy som kunne fremme likestilling og mangfald. For andre så var ARP det dei trengte for å engasjerere politikarar:

*”ARP gir eit bilde av situasjonen, dette må ein ha for å engasjere politikarane og for å vite kva man er god på, og kva man må ta fatt i. Når ein har tala må ein gå bak og sjå nærare på årsakene. Administrasjonen må være flinke til å kartlegge og belyse ting. Ved å synleggjere utfordringar skapast politisk engasjement.”*

De aller fleste kommunen vi var i kontakt med viser til kommunen som arbeidsgivar når dei snakkar om likestilling og mangfald. Bortimot ingen ser at kommunen óg har eit ansvar i forhold til likestilling og mangold i samfunnsplanlegging eller tenesteproduksjon. Dei ser ikkje at dette er et aktuelt tema å bringe inn i samfunnsplanlegging eller at det har betydning for å produsere likeverdige tenester til befolkninga.

Alle kommunane utan ein såg for seg at etablering av eit Regionalt senter for inkludering og mangfald ville kunne være ein ressurs, og at dei trengte meir kompetanse på dette området. Ei kommune etterlyste kompetanse på å implementa Det Europeiske Charter for likestilling mellom kvinner og menn i lokalsamfunnet, som dei hadde skreve under. Innhaldet i intervjuet med den kommunen som ikkje såg for seg at den hadde behov for eit Regionalt senter var av ein slik karakter at vår vurdering er at dei absolutt treng meir kompetanse på området. Ein kommune nemnte at problemstillingane som LDO tok fatt i var lite aktuelle for ein liten distriktskommune. Ein annen kommune meinte at det ville bli lettere å ta kontakt om dei fikk et regionalt tilbod.

Forventningane til kva et slikt senter skulle kunne tilføre var:

- Økt kompetanse på likestilling og mangfaldsspørsmål.
- Ein stad å vende seg med spørsmål rundt desse emna.
- Eit ressurscenter på dette fagområdet.
- Bygge nettverk.

- Erfaringsutveksling.

På spørsmål om geografisk plassering i fylket var viktig, så var svaret gjennomgående at jo fysisk nærmare det var, til lettare ville det være å ta kontakt, men at betydningen av geografisk plassering ville minske dersom senteret dreiv med oppsøkande verksemd. Mykje av kontakten vil óg kunne gå via e-post og telefon. Uansett plassering i Møre og Romsdal vil et regionalt senter være nærare enn for eksempel LDO eller nokon av dei andre allereie etablerte sentra. Det vil óg kunne opparbeide seg ein stor grad av regional kompetanse.

## Private bedrifter

Vi har berre vore i kontakt med tre private bedrifter, alle innanfor maritim næring, utvalet her bør eventuelt utvidast for å få et breiare kunnskapsgrunnlag. Dette arbeidet bør et senter gripe fatt i når det startar opp.

Alle bedriftane hadde ein utvida definisjon av likestillingsomgrepet, og såg at fokus på dette er viktig. Innslaget av arbeidsinnvandrarar var stort i alle tre bedriftene. Inkludering av arbeidsinnvandrane utanfor arbeidsplassen såg dei óg var viktig, då det ville påverke arbeidssituasjonen og samarbeidet på arbeidsplassen.

*”Kulturforståing er viktig, å lage sosiale møteplassar, dette vil auke gjensidig kunnskap og respekt i forhold til ulike kulturar”*

Språkopplæring var eit anna sentralt tema, dei finansierte i periodar deler av dette. ARP var det revisorar som tok seg av, men alle bedriftene meinte dei var for dårlege til å arbeide konkret og målretta med inkludering og mangfald.

*”Vi er klønete når vi skal selje bedrifta i rekrutteringsøyemed, dei unge veit for lite om mulighetene som fins i distriktet. ... særskilt så er vi ikkje gode nok på å rekruttera kvinner inn.”*

Bedriftene óg såg på politikarane som sentrale i arbeid med likestilling og mangfald, dei ønskte eit større engasjement frå politikarane på dette området.

*”... saknar at politikarane har ein plan over kva de vil med samfunnet dei er satt til å styre”*

På spørsmål om dei såg behov for eit Regionalt senter for inkludering og mangfald så meinte dei at et senter ville ha mykje for seg. Eit senter vil kunne gi rettleiing og informasjon om diskrimineringslovverket. Det vil kunne sette fokus på utfordringane på dette området. Det ville óg gi kompetansearbeidsplassar. Omdømmebygging vil være ein av oppgåvene dei kunne ta fatt på, då det herska ein del mentale haldningar som hindra kvinner inn i enkelte posisjoner/yrker.

## **Utvikling**

Det bør óg opprettast kontakt med dei andre høgskulene og forskingsmiljøa i fylket. Det er sterke praktiske røter i Møre og Romsdal, og eit godt samarbeid mellom Regionalt senter og høgskule og forskingsmiljøa vil kunne være ei bru mellom teori og praksis. Eit godt samarbeid med dei eksisterande forskingsmiljø vil óg vere viktig for å auke kunnskapsgrunnlaget i informasjons- og pådrivararbeidet. Ein treng å auke kunnskapsgrunnlaget rundt dei regionale utfordringane på likestilling og mangfald. Eit godt samarbeid vil styrke alle parter. Evalueringa av dei eksisterande Regionale sentra for likestilling og mangfald 09 understrekar óg at dersom desse sentra skal få til eit langsiktig og bærekraftig pådrivingsarbeid i regionen så må dette vere basert på eit solid og omfattande kunnskapsgrunnlag. Dette bør omfatte kompetanse og systematisk kunnskap om utfordringar knytt til samspel mellom alder, kjønn og minoritets-/majoritetstilknytning. Eit interseksjonelt perspektiv på diskriminering bør utviklast. Styringsgruppa legg vekt på at eit senter også må ha eit sterkt fokus på menn og deira utfordringar og mogelegheiter i arbeidslivet.

Ved oppstart av eit Regionalt senter for inkludering og mangfald må ein opprette kontakt med fleire aktørar og starte eit meir konkret forankringsarbeid enn det som er naturleg å gjere i eit forprosjekt. I dette arbeidet vil særleg fylkesmannen stå sentralt, noko evalueringa 09 óg legg vekt på. Dei regionale sentra som eksisterer i dag har brukt unødig mykje tid på å invitere seg inn i ulike prosesser og planprosjekt. Fylkesmannen vil kunne bidra til forankring av likestillingsfokuset i regionen, og dette vil vere ressursbesparande for senteret og gjere pådrivingsarbeidet meir effektivt.

*”Fylkesmennene bør utfordres og engasjeres både som bestillere, oppdragsgivere og døråpnere i pådrivingsarbeidet slik at sentrene ikkje bruker så mye tid og ressurser på å invitere seg sjølv inn og forankre virksomheten i regionen” (Eggeland og Neumann 09)*

Eit Regionalt senter for inkludering og mangfald retta mot samfunnsaktørar er eit alternativ til at disse må bygge opp omfattande fagkompetanse på området. I følgje rapporten frå Regionalt senter for likestilling og mangfald 2009 frå Likestillingscenteret og KUN er ein av utfordringane at mange aktørar manglar bestillarkompetanse. Erfaringane som prosjektleiar har gjort i forprosjektet viser at bestillarkompetansen ikkje er høgare i Møre og Romsdal enn områda som Likestillingscenteret og KUN opererer i. Dei regionale sentra sine roller som informasjonsformidlarar og pådrivarar i dette arbeidet er derfor sentral for at det skal bli nødvendig framdrift i arbeidet med likestilling og mangfald. Regional forankring og kjennskap til regionen er viktig i likestillings- og mangfaldsarbeidet. Det er viktig at regionale aktørar opplever eigarskap til sentra. På bakgrunn av dette anbefaler KUN og Likestillingscenteret i sin rapport at det i dei fylka som i dag ikkje dekkas av regionale senter for likestilling og mangfald bør opprettes slike senter. I Eggeland og Neumann 09 er det òg ei brei enighet blant dei regionale aktørane i dei eksisterande sentras omgivnader om at det er nødvendig med en regional pådrivar for likestilling og mangfald. Sentra sin regionale kompetanse er viktig i forhold til å bygge tillit hos aktørane. Den geografiske nærleiken kan vere medverkande til å få innpass hos privat næringsliv. Likestillings- og diskrimineringsombodet (LDO) understrekar at dei regionale sentra utfyller LDO sitt nasjonale arbeid på ein viktig måte.

## **Finansiering**

Erfaringar som Likestillingscenteret på Hamar og KUN har gjort i forhold til Regionalt senter for likestilling og mangfald tilseier at likestillingsarbeid må grunnfinansierast frå staten. Dei foreslår at miljøa som jobbar med regionale senter tilførast ein årlig statlig økonomisk støtte, med ei bestilling i forhold til kva som skal være sentra sin aktivitet og ansvar. Støtta må være stor nok til at kontinuitet i arbeidet ivaretakast, kunnskap behaldas og utviklast, og at muligheita til å være ein samfunnsaktør i planleggings- og utviklingsarbeid i regionen kan ivaretakast. I tillegg til å drifte Regionalt senter for inkludering og mangfald bør eit kompetansesenter på praktisk likestillingsarbeid òg selje konsulenttenester, initiere og drifte prosjekt med fokus på inkludering og mangfald. Man må gå aktivt ut og markedsføre sin

kompetanse, og tilby kommuner og private bedrifter hjelp i organisasjonsutvikling og forbedringsarbeid og synliggjøre at mangfold løner seg. Oppretting av eit senter i Herøy bør ha ei finansiering som tillet at det er meir enn ein tilsett. Dette for å kunne bygge opp eit fagmiljø, med kapasitet til å drifte andre prosjekt i tillegg til å drive informasjons- og pådrivararbeid. Erfaringar som KUN og Likestillingssenteret har gjort viser at det å kunne arbeide med utviklingsprosjekt og analyser i tillegg til reint informasjons- og pådrivararbeid gir ein synergieffekt. Det er óg viktig for å skaffe seg eit solid kunnskapsgrunnlag som ein bruker inn i informasjons- og pådrivararbeidet. Prosjekt og samarbeidsavtaler med fylkeskommunen, kommunar og private bedrifter vil óg gjere til at tilbodet som Regionalt senter har, blir kjent i fylket.

## Litteraturliste:

Almli, Maria Monasdatter og Hovde, Karin (2008): Lokalsamfunnsanalyse av Herøy med fokus på kjønn og livsfase. KUN senter for kunnskap og likestilling

Anette Hoel (2009): Kommunenes redegjørelse for likestilling 2008 – Møre og Romsdal. Likestillingssenteret

Cathrine Egeland og Cecilie Basberg Neumann: Regionale senter for likestilling og mangfold evalueringsrapport AFI –rapport/2010

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

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

Møre og Romsdal fylkeskommune: Fylkesstatistikken Møre og Romsdal 2009

Møre og Romsdal fylkeskommune: Riss 2010 Samfunnstrekk i Møre og Romsdal

## Vedlegg 1

### **Verktøy for Kartlegging av behovet for et Regionalt senter for inkludering og mangfold i Møre og Romsdal**

Hva betyr begrep som likestilling, inkludering og mangfold i din bedrift/kommune?

Hvordan jobber bedriften/kommunen i dag med disse spørsmålene?

Hvor viktig er dette for bedriften/kommunen?

Hvem har ansvar for dette arbeidet, hvilken kompetanse har de?

Hvordan er denne kompetansen relevant for jobben med inkludering og mangfold?

Hvordan ivaretas kompetanse på dette området, evt. hvordan bygges den opp?

Hvor mye tid/ ressurser brukes på dette arbeidet?

Er lovverket viktig i dette arbeidet, og evt. Hvilket lovverk?

Kjenner bedriften/kommunen til de krav som lovverket stiller i forhold til rapportering på dette området?

Kommuner: kommuneplan med egen samfunnsdel? Hvordan tenker kommunen dette?

Kjenner du/dere til:

Likestilling og diskriminerings ombudet LDO?

Likestillingssenteret?

Senter for likestilling i Agder?

KUN senter for kunnskap og likestilling?

Har dere vært i kontakt med noen av disse institusjonene, og evt. Hvorfor?

Hva ser bedriften/kommunen for seg at de ville kunne trenge hjelp til i forhold til likestilling og mangfoldsspørsmål?

På hvilken måte vil de kunne benytte seg av et slikt senter?

Hvilke oppgaver bør et slikt senter ha?

I hvilken grad vil bedriften/kommunen kunne tenke seg å inngå samarbeidsavtaler med et slikt senter?

I hvilken grad tror du at satsing på likestilling og mangfold vil ha betydning for bedriftens/kommunenes produksjon av tjenester kjøp og salg av produkter?

Vil det ha betydning hvor et slikt senter etableres i Møre og Romsdal?



KUN

Senter for kunnskap og likestilling  
N-8286 Nordfold

Kunnskapsparken  
Jakob Weidemannsgate 9  
N-7713 Steinkjer

Telefon 75 77 90 50  
Faks 75 77 90 70

[post@kun.nl.no](mailto:post@kun.nl.no)



HERØY KOMMUNE



Møre og Romsdal  
fylkeskommune



Senter for kunnskap  
og likestilling

[www.kun.nl.no](http://www.kun.nl.no)