

5 / 2012

Regionalt senter for likestilling og mangfold 2012



Gunhild Thunem, Tore Vånge
KUN Senter for kunnskap og likestilling



Senter for kunnskap
og likestilling

www.kun.nl.no

Innholdsfortegnelse

Sammendrag.....	2
1. Historikk	3
2. Funksjon.....	3
3. Om KUN.....	4
4. Aktiviteter og erfaringer.....	5
4.1 Forankringsarbeid	5
4.2 Lederopplæring	9
4.3 Aktivitets og rapporteringsplikten (ARP)	11
4.4 Media og formidling	12
5 Veien videre.....	13
Litteraturliste	14
Vedlegg 1.....	15

Sammendrag

“Regionalt senter for likestilling og mangfold 2012” har en funksjon som formidler, pådriver, informasjonstilrettelegger, veileder og rådgiver for likestillings- og mangfoldsarbeid. Prosjektet skal bidra til å omsette nasjonalt likestillingsarbeid til lokal og regional praksis, og bidra til at likestilling blir et virkemiddel i det regionale utviklingsarbeidet.

Prosjektet skal innta en informasjons- og pådriverrolle gjennom å:

- Formidle likestillingskompetanse
- Kjenne regionenes utfordringer og tilby kompetanse regionen spesielt har bruk for og nytte av
- Inngå i nettverk og være tilstede på lokale og regionale arenaer

KUN senter for kunnskap og likestilling (KUN) har i prosjektet hatt spesielt ansvar for følgende fylkeskommuner:

- Finnmark
- Troms
- Nordland
- Nord- Trøndelag
- Sør- Trøndelag
- Møre og Romsdal
- Sogn og Fjordane
- Hordaland

Regionalt senter for likestilling og mangfold har i 2012 hatt et spesielt fokus på forankring hos fylkeskommuner og fylkesmenn. KUN har gjennomført forankringsmøter i Møre og Romsdal, Sogn og Fjordane og Hordaland som KUN har fått ansvaret for fra 2012. I forbindelse med dette har vi derfor prioritert fylkesenheter i lederopplæringen for å sørge for å etablere en god kontakt med fylkene. Gjennom samarbeidsavtaler med Nordland og Finnmark fylkeskommuner har vi i tillegg gjennomført tiltak rettet mot kompetanseheving og formidling i disse to fylkene.

1. Historikk

KUN startet opp arbeidet med prosjektet *Regionalt senter for likestilling og mangfold (RLM)* i 2004, på oppdrag fra Nordland fylkeskommune. I 2006-2007 ble det gjennomført et pilotprosjekt med økonomisk støtte fra Barne- likestilling og integreringsdepartementet (BLD), Kommunal og Regional departementet (KRD) og flere fylkeskommuner. Etter denne prosjektperioden ble RLM planlagt som treårig prosjekt, 2008-2011 (se for øvrig rapporter fra KUN/Likestillingscenteret (LS), 2009, 2010 og 2011). Prosjektet dekket da 7 fylkeskommuner; KUN hadde ansvar for Sør- Trøndelag, Nord-Trøndelag, Nordland, Troms og Finnmark; og LS hadde ansvar for Hedmark og Oppland. Prosjektet var finansiert av BLD, KRD og de fleste av de involverte fylkeskommunene.

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

2. Funksjon

Regionalt senter for likestilling og mangfold 2012 skal ha en informasjons – og pådriverrolle for likestilling, bidra til å omsette nasjonalt likestillingsarbeid til lokal og regional praksis og bidra til at likestilling blir et virkemiddel i det regionale utviklingsarbeidet. I likestillingsarbeidet inkluderes kjønnsperspektivet knyttet opp til de øvrige diskrimineringsgrunnlagene som etnisitet, funksjonsnedsettelse og seksuell orientering. KUN skal arbeide i nær kontakt med nasjonale, regionale og lokale myndigheter, virksomheter og organisasjoner innen samfunns- og arbeidsliv. En viktig funksjon er å bidra til at ulike tiltak formidles og eventuelt koordineres mellom ulike nivå i forvaltningen, mellom offentlige og private aktører. Som faglig støttespiller for nasjonale, regionale og lokale myndigheter kan KUN bidra til å identifisere utfordringer innenfor likestilling og mangfold, og formidle disse tilbake til fagdepartement og andre relevante myndigheter.

Mål

- Innta en informasjons- og pådriverrolle i regionen
- Formidle likestillingskompetanse til samfunnsaktører
- Kjenne regionens utfordringer og tilby kompetanse regionen spesielt har bruk for og nytte av
- Inngå i nettverk å være tilstede på lokale og regionale arenaer
- Formidle viktigheten av et bredt likestillingsperspektiv
- Søke eksterne samarbeidspartnere

Delmål 2012

- forankring i nye fylker, Møre og Romsdal, Sogn og Fjordane og Hordaland
- gjennomføre lederopplæring
- veiledning i forhold til aktivitets- og rapporteringsplikten med særlig fokus på offentlige myndigheter.

3. Om KUN

KUN senter for kunnskap og likestilling (Stiftelsen Kvinneuniversitetet Nord, opprettet 1991) er en privat ideell stiftelse.

KUN har arbeidet med likestillings- og mangfoldspørsmål nasjonalt og internasjonalt siden 1991. KUN har hovedkontor i Steigen, med avdelingskontor i Steinkjer, og har 16 ansatte. KUN jobber i skjæringspunktet mellom forskning, erfarings basert og faktabasert kunnskap på den ene siden og praktisk likestillingsarbeid, planer og analyser på den andre siden. Senterets arbeidsmetoder er analyser og prosessarbeid, undervisning, kurs, seminar og konferanser, rådgiving, veiledning og utviklingsprosjekter (FoU).

KUN skal tilby sin faglige kompetanse til kunnskapsutvikling og formidling i likestilling – og mangfoldspørsmål med særlig fokus på:

- Bedre levekår og økt livskvalitet
- Samfunnsliv, arbeidsliv og næringsutvikling
- Demokrati (politikk og deltakelse)
- Utvikling av tjenester som fremmer rettferdig og likeverdig behandling
- Kunnskapsformidling i et distriktsperspektiv
- Internasjonalt samarbeid og utvikling

KUN er opptatt av å vise at likestillings- og mangfoldsarbeid er viktig i regional planlegging og utvikling for å oppnå bærekraftige samfunn. I tillegg til RLM drifter KUN mange ulike prosjekter regionalt, nasjonalt og internasjonalt. Kunnskap opparbeidet og utviklet i disse prosjektene blir brukt inn i arbeidet med RLM. Vi deltar også på ulike konferanser og i samfunnsdebatten særlig knyttet til kjønn og utvikling i nordområdene. KUN har i 2012 hatt egne prosjektavtaler med Nordland Fylkeskommune og Finnmark Fylkeskommune.

4. Aktiviteter og erfaringer

Føringene for arbeidet til RLM er gitt av BLD gjennom tildelingsbrev. Som en oppfølging til tildelingsbrevet har det vært avholdt dialogmøter mellom RLM og departementet. Disse møtene har vært en arena for gjensidig dialog rundt oppdraget, informasjon om pågående arbeid og med muligheter til å uttrykke problemstillinger, presisering og justering av oppdraget.

4.1 Forankringsarbeid

KUN startet opp med forankringsarbeidet i de tre "nye" fylkeskommunene i januar – Møre og Romsdal, Sogn og Fjordane og Hordaland. Vi hadde da møter med representanter fra Fylkeskommunene, Fylkesmannsembetene og andre aktuelle samfunnsaktører som KS, LO, NHO og Høgskoler.

Alle de tre fylkeskommunen var opptatt av likestillingsarbeid, og vi opplevde at de fleste så på likestillingsbegrepet med en utvidet forståelse i tråd med diskrimineringsgrunnlagene i lovverket. Temaet hadde noe ulikt fokus i de ulike fylkeskommunene, det hadde også derfor ulik prioritet. Også Fylkesmannsembetene hadde en utvidet forståelse av likestillingsbegrepet. På møtene var det fra fylke til fylke ulike avdelinger som møtte. Det virker som de hersker usikkerhet rundt rollen fylkesmennene har inn i arbeidet med likestilling. Og de definerte i stor grad sin rolle mer som et internt ansvar, altså rollen som arbeidsgiver enn rollen som samfunns utvikler i forhold til kommunene.

Etter at BLD sendte ut informasjon om forventning til fylkesmennene vedrørende embetsoppdraget i resultatområde 48 Likestilling m.m. opplever vi at bevisstheten om likestilling og mangfold er blitt forsterket, men at de ikke ser helt hvordan de

skal bringe dette inn i for eksempel tilsyn. Vi ser også at de mangler kunnskap og kompetanse om betydningen av å arbeide med dette temaet.

Pilotprosjektet RLM har vært et tiltak for å sikre at likestilling og mangfold blir et virkemiddel i det regionale utviklingsarbeidet og å tydeliggjøre hvordan økt likestilling kan bidra til distriktsutvikling.

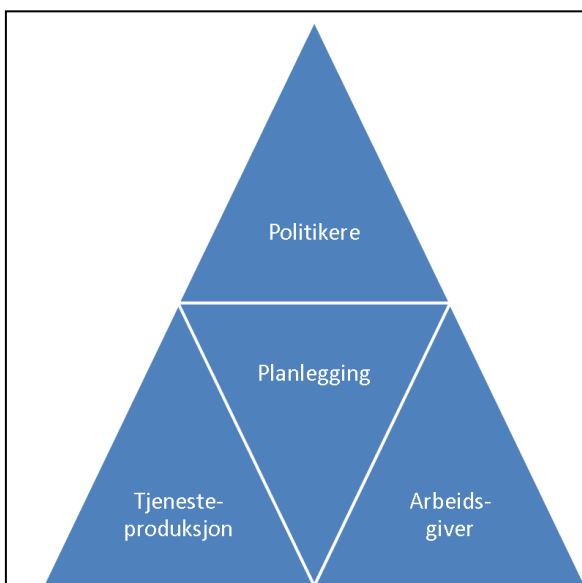
Med likestilling i regionalt utviklingsarbeid mener vi:

- Deltakelse av ulike grupper kvinner og menn i beslutningsprosesser
- At ulike gruppers behov blir analysert som grunnlag for tjenesteutvikling, planlegging og prosjektgjennomføring
- At både kvinner og menn får nytte av de tiltakene som settes i verk for å utvikle samfunnet

KUN sin erfaring er at for at likestilling og mangfold skal bli en grunnleggende faktor i samfunnsutviklingen må perspektivene integreres i de utviklingsprosessene som foregår regionalt og lokalt.

Dette gjelder som:

- arbeidsgiver
- tjenesteproducent
- i planlegging
- i demokratiutvikling



I dette arbeidet spiller både fylkeskommunen, fylkesmannsembetet og kommunen en viktig rolle. På grunn av manglende kunnskap om likestilling- og mangfoldutfordringer, og betydningen av et tydelig fokus på dette inn i alle disse områdene så tar disse ikke denne rollen.

Vi opplever at det største fokuset ligger på arbeidsgiversida og rekrutteringsarbeid. De tar også i liten grad kontakt for å benytte vår kompetanse. Det fører til at vi bruker mye ressurser på å selge oss inn. Vår klare konklusjon er: forankringsarbeid tar tid!

Her håper vi at oppstart av arbeidet i Kommuneprogrammet Likestilte kommuner 2012 – 2014 vil medvirke til et enda større fokus og innsats, ikke bare i de deltakende kommunene, men også i andre kommuner, fylkeskommuner og fylkesmannsembetene.

Ett av områdene som nevnes spesielt i brevet fra BLD til fylkesmannen er Fylkesmannens rolle i forhold til å være en pådriver for at kommunen integrerer et likestillingsperspektiv i sitt planarbeid.

Det pågår nå i de fleste fylkene arbeid rundt ny planstrategi, og kommunen jobber med sine kommuneplaner der samfunnsdelen er viktig. KUN har jobbet mye for å få komme inn i de pågående prosessene, men det har vist seg svært vanskelig. Veilederen; " Regional planstrategi" utarbeidet av Miljøverndepartementet (MD) nevner ikke likestillings- eller mangfoldsperspektivet med et ord. Det har ikke lyktes oss å få MD til å kommentere dette.

Kunnskapsgrunnlaget er svært viktig i samfunnsplanlegging noe veilederen til MD understreker. I veilederen vises det til statistikkmateriale som ikke er kjønnsdelt. Uten legitimitet fra departementet er det en utfordring for oss å nå frem med informasjon, gi veiledning og drive effektivt pådriverarbeid innenfor dette fagområdet.

Erfaringene vi har fra foregående år med prosjektet RLM og dialogmøter med planleggingsmiljøene i Norge, er at det mangler grunnleggende forståelse og kunnskap om betydningen av likestilling og mangfold i planlegging.

Manglende kunnskap om hvordan man omsetter likestillingsperspektivet til praktisk arbeid og politikk gjør også at den offentlige strategien om å integrere likestillings- og mangfoldsperspektivet på alle samfunnsområder fungerer dårlig. KUN har erfart at når vi kobler likestilling og mangfoldsperspektivet opp mot områder som kommunen jobber med og synliggjør utfordringen på disse områdene eks levekår, bolyst, lokalsamfunnsutvikling og kommunens tjeneste produksjon så fungerer dette som en dørråpner.

Vi vet

- at kvinner deltar mindre enn menn i politikken, innvandrerkvinner mindre enn innvandrer menn, eldre kvinner mindre enn eldre menn.
- at kjønnsdelt statistikk mangler, eller ikke blir brukt i tilstrekkelig grad som grunnlag for utvikling av kommuneplaner.
- at gutter og jenter blir møtt forskjellig i barnehager og skoler (Moen 2009)
- at tenåringsjenter og gutter har ulike utfordringer som det er nødvendig å ta hensyn til i utvikling av tjenestetilbud (Helsedirektoratet 1998)
- at menn blir attført til heltidsstilling og kvinner til deltidsstillinger, (Hovde, Sloan 2008)
- at innvandrerkvinner i mindre grad enn menn drar nytte av kommunenes introduksjonsprogram (Djuve et. Al 2011)

Det trengs en formidabel kompetanseheving av kommunene, fylkeskommunene og fylkesmannsembetene for at de skal kunne ta det ansvaret de har som myndighetsutøver, i forhold til at likestillingsperspektivet integreres i hele samfunnet og at det bidrar til regional og lokal utvikling. Det samme gjelder også i forhold til tjenesteproduksjonen.

I alle "våre" Fylkeskommuner, unntatt Hordaland, er det et maskulint arbeidsmarked, noe som forsterkes til lengre nord man kommer i landet. Dette er en stor utfordring i forhold til bosetting, og det utfordrer også likestillingspolitikk. Det svært kjønnsdelte arbeidsmarkedet, er en utfordring for kommuner preget av ensidig næringsliv, med tradisjonelt mannsdominerte næringer. Det er en rekke demografiske utfordringer i nordområdet. I forhold til de spesielle utfordringene vil vi vise til notatet: "Å leve i nord og leve godt" som er vedlagt.

Alle "våre" fylkeskommuner utenom Hordaland sliter med å stabilisere folketallet, og er i stor grad avhengig av innvandring for å øke/stabilisere folketallet. Distrikts-Norge trenger innvandrere for å opprettholde befolkningsgrunnlag og levestandard. Innvandring, er påkrevd for å dekke næringslivet sitt behov for arbeidskraft. Dette gir et økt fokus på innvandring og de utfordringer det bringer med seg.

Distriktssentret kom nylig med rapporten: "Derfor blir vi her – Innvandrere i Distrikts- Norge.(NIBR 2012:5) Denne viser at innvandrerne blir boende og ønsker å bidra inn i samfunnet de er bosatt i, men de må bli sett og hørt. "Innvandrere er redningen, kommunene gir blaffen" i hevder Halvor Holmli i Distriktssenteret. Det samme viser vårt eget arbeid med innvandrere. "Innvandrerkvinner en ressurs i distrikts- Norge" (Thunem 2012). Kunnskap om denne ressursen må ut til kommunen, dette vil kunne gi oss en inngangsport til å få kommunen interessert i å prioritere arbeide med likestilling- og mangfolds spørsmål

Gjennom vår praksis ser vi tydelig at det meste av arbeidet vi gjør har en distriktsutviklingsdimensjon, og at det krever kompetanse for å omsette sentrale målsettinger om mer likestilling og mangfold ut i praksis.

I våre forankringsmøter med Fylkeskommunene og Fylkesmenn ble det også informert om Kommuneprogrammet, ARP og lederopplæring.

Vi har i løpet av 2012 hatt møter/ kontakt med de fem nordligste fylkeskommunene for å drive informasjons – og pådriverarbeid. Vi har hatt fokus på å inngå samarbeidsavtaler der eksempelvis forum for likestilling og mangfold, opplæring av ledere, fokus på mangfoldig og god rekruttering og ARP er en del av innholdet.

4.2 Lederopplæring

KUN utviklet i 2010/2011 i samarbeid med LS og Senter for likestilling et kurs i likestilling for ledere. Kurset skal vise hvordan virksomheter kan gå fram for å integrere likestillingsperspektiv hos arbeidsgiver, tjenesteutøver/producent, i utviklingsarbeid og som beslutningstaker. De som deltok på disse kursene i 2011 var i stor grad fornøyde.

Med bakgrunn i den tida som den enkelte oppdragsgiver setter av for å gjennomføre kurset, har vi i 2012 valgt å omdefinere lederopplæringa fra kurs til seminar.

I år har vi prioritert å tilby opplæringa til Fylkesmannsembetene og Fylkeskommunene, da vi ser at kunnskap og forankring her er viktig for at vi kan få gjennomslag for å arbeide med likestilling og mangfold på de områdene som de har ansvar for. De er også viktige for å gi oss legitimitet i kontakt med kommunene og de kan være en døråpner for oss. Vi har også gjennomført opplæring for tre kommuner; Vefsn, Steigen og Hamarøy. Vefsn fikk et bredt kurs i tråd med lederopplæringen, mens Steigen og Hamarøy ble kurset i likeverdige offentlige tjenester. Det ble gjennomført totalt fem lederopplæring i 2012 hvorav to av disse var rettet mot likeverdige offentlige tjenester og tre falt inn under den brede modellen som ble videreutviklet fra 2011. Et av seminarne ble avlyst på grunn av få påmeldte deltakere. Dette mener vi viser at likestilling har vikeplikt når enkeltindivider får prioritere og vi ser derfor nytten og viktigheten av god forankring i toppledelsen i de enhetene vi skal arbeide med.

Erfaringene fra seminarne tilsier at det er et stort kunnskapsbehov i enhetene som leverer tjenester, planer og som har arbeidsgiveransvar. Videre ser vi også at engasjert ledelse har mye å si for både gjennomføring og oppmøte. Vi vil i større grad kreve oppfølging etter gjennomført seminar for å sikre utbytte av kurset. Dette viser seg å være hensiktsmessig når det gjelder å maksimere utbytte fra seminarne som blir gjennomført og gir derfor "mer likestilling for pengene". Dette fordrer egeninnsats fra enhetene som deltar på seminarne. Med bakgrunn i erfaringer fra seminar gjennomført hos Fylkesmannsambetet i henholdsvis Nordland og Sogn og Fjordane ser vi også at det er viktig for utbytte at alle enheter er representert med minst to representanter. Prosessene som kjøres for å kartlegge likestillingsarbeidet samt hva som skal gjøres videre blir bedre om to personer kan diskutere dette med bakgrunn fra samme avdeling.

Lederopplæringens effekt er i stor grad knyttet til etterarbeid i kommunene, fylkeskommunene eller hos fylkesmennene som deltar. Det vil derfor være naturlig å videreutvikle nettopp dette i 2013. Målet med en lederopplæring må være sluttresultatet i endret virksomhet – ikke antall deltakere eller antall gjennomførte kurs. Dette er ressurskrevende, men det gir resultater.

Kursoversikt

Dato	Organisasjon	Deltakere	Tema
27. september	Steigen Kommune	Syv enhetsledere	Likeverdige offentlige tjenester
17. oktober	Vefsn Kommune	Hele ledelsen, 25 stykker	Praktisk likestilling
1. november	Fylkesmannen i Nordland	20 avdelingsledere og ledelse	Praktisk likestilling og mainstreaming
7. november	Hamarøy Kommune	Enhetsledere og ledelse, 15 stykker	Likeverdige offentlige tjenester
8. november	Nord-Trøndelag Fylkeskommune	Avlyst på grunn av for få deltakere	Praktisk likestilling og mainstreaming
22. november	Fylkesmannen Sogn og Fjord.	Ledergruppe, tillitsvalgte, 25 stykker	Praktisk likestilling og mainstreaming

4.3 Aktivitets og rapporteringsplikten (ARP)

I fjor gikk vi gjennom redegjørelsene til alle "våre" kommuner. I år har vi 232 kommuner og vi har ikke prioritert å bruke ressurser på dette. Vi har gitt veiledning til de kommunene som har tatt kontakt. Vi har deltatt i dialogmøter sammen med Likestilling og diskrimineringsombudet (LDO) i Bergen, Trondheim og Melhus kommuner. Dialogmøtene har hatt hovedfokus på ARP. Vi har redigert og videreutviklet den nettbaserte veilederen til ARP som vi har på vår hjemmeside.

4.4 Media og formidling

KUN har i 2012 brukt en del tid på å skrive kronikker og innlegg i tillegg til at vi har solgt inn saker til media for å få fokus på likestilling- og mangfoldsarbeid. Det ligger en tilnærmet komplett liste over medieoppslagene KUN har på våre nettsider www.kun.nl.no . Vi har også prioritert å bruke ressurser på sosiale media og har en aktiv side på facebook, twitter i tillegg til en blogg på vår hjemmeside. For å nå enda fler har vi også blitt publisert som gjesteblogger på andre nettsteder, som blant annet maddam.no, distriktssenteret.no med fler.

Vi har deltatt på en rekke konferanser og møter med relevante aktører i vår region. Tema på disse møtene spenner fra generell informasjon om KUN og vår kompetanse for å synliggjøre hva vi kan bidra med av veiledning til mer konkrete henvendelser på utfordringer og tema som ønskes belyst. Vi har også arrangert seminar, blant annet med LDO, der Likestillings – og diskrimineringsombudet deltok. Tema for seminaret var utfordringer i nord og forskjellene på enkelte utfordringer i distriktene kontra by-områder. Fagforbundet ved Bente Aasjord innledet for å gi et bakteppe for likestilling i Nord-Norge og for å gi et historisk innblikk. Andre deltakere var blant annet Arran Lulesamisk senter, Krisesenteret i Bodø, LLH Nordland, deltakere på Mentor-prosjektet i Steigen samt ansatte ved KUN.

I tillegg til overnevnte har vi deltatt med innlegg da LO avholdt en konferanse i Steinkjer for frisørlæringer, for en konferanse i regi av Frivillighet Inderøy, for Fylkeskommunen i Møre og Romsdal med tema Likestilling og planlegging. KUN har også deltatt på flere LUK-samlinger for å løfte likestillings- og mangfoldsperspektiv i diskusjonene der, vi har deltatt på Nordland Fylkeskommune sin planstrategi konferanse, på Framsnakk 2012 Namsos og en rekke andre tilstillinger.

5 Veien videre

Erfaringer vi har gjort oss både i år og foregående år er at Regional forankring og kjennskap til regionen er viktig for å lykkes med å styrke likestillingsbevisstheten og -kompetansen. Videre så viser den nasjonale mainstreamingsstrategien seg å være lite effektiv, dette skyldes mangel på kunnskap om hvordan omsette likestillingsperspektivet til praktisk arbeid og politikk, samt mangel på prioritering og ressurser (KUN og LS 2010).

Rapporten "Vedvarende vikeplikt" (Guldvik m.fl 2011) konkluderer med at det mangler systematikk og kontinuitet i likestillingsarbeidet, og at dette er nødvendig for å lykkes. KUN ser at kontinuitet og systematikk også gjelder for pådriver- og veilederarbeidet.

Manglende kunnskap på likestillingsfeltet fører til manglende innsikt i nytteverdien av å jobbe systematisk med likestilling (KUN og LS 2010). Når man kobler likestillingsarbeid opp mot andre områder kommunen er opptatt av for eksempel levekår, bolyst og entreprenørskap (Magnussen 2007a; Almli og Hovde 2008; Ellingsen 2008; Almli og Sloan 2009; Skålholt og Guldvik 2009) så fungere dette som døråpnere. Erfaringene viser også at det er stort behov for å se på kommunenes tjenesteproduksjon i et likeverds- og likestillingsperspektiv. Den likestillingsbevisstheten som eksisterer i kommunene er stort sett relatert til kommunenes arbeidsgiveransvar og det lovpålagte kravet om rapportering i årsberetningen (KUN, LS 2010). Kompetansen må økes blant aktørene, skal det bli nødvendig fremdrift i arbeidet med likestilling og mangfold, noe som også støttes i NOU 2011:18. Her anbefales en styrking av strukturen for gjennomføring av likestillingspolitikken og et krafttak for lokalt likestillingsarbeid. I NOU 2012:15 foreslår utvalget en trepartsavtaler for likestilling i arbeidslivet. KUN bruker i dag mye av ressursene RLM til forankring en. En trepartsavtale med forankring på alle nivåer vil lette arbeidet med likestilling og mangfold.

KUN imøteser med spenning Stortingsmeldinga som skal foreligge i løpet av våren 2013 innen dette kunnskapsområde , både når det gjelder struktur og faglig innhold.

Litteraturliste

- Almli, Maria Monasdatter og Hovde Karin (2008) *Lokalsamfunnsanalyse med fokus på kjønn og livsfase*. KUN
- Almlid, Maria Monasdatter og Lindis Sloan (2009) *Lokalsamfunnskartlegging med fokus på kjønn og livs fase i Nord – Salten. Rekruttering til småsamfunn*. KUN
- Barne-, likestillings- og inkluderingsdepartementet (2011): *Likestilling 2014*
- Djuve, Anne Britt et al. *Kvinner i kvalifisering, Fafo rapport 2011:02*
- Egeland, Cathrine og Neumann, Cecilie Basberg: *Regionale senter for likestilling og mangfold evalueringsrapport AFI- rapport/2011*.
- Ellingsen, Dag (2008) *Levekårsutfordringer i Agder*. Prosjektrapport nr 26/2008, Agderforskning
- Guldvik, Ingrid og Skålholt, Asgeir (2009) *Bulyst, kjønn og entreprenørskap*. ØF rapport nr. 16/2009
- Guldvik m.fl. (2011) *Vedvarende vikeplikt: Enkartlegging av kommunalt og regionalt likestillingsarbeid, juni 2011*
- Helsedirektoratet, *Helsefremmende og forebyggende arbeid for barn og unge 0-20 i helsestasjons- og skolehelsetjenesten*. IK-2621, 1998
- Hovde Karin og Sloan Lindis (2008) *Kvinner til deltid, menn til heltid, KUN rapport 2008*
- KUN/LS (2009): *Regionalt senter for likestilling og mangfold 2007-08*
- KUN/LS (2010): *Regionalt senter for likestilling og mangfold 2008 -09*
- KUN/LS (2011): *Regionalt senter for likestilling og mangfold 2010*
- Magnusson, May Linda (2007a) *Likestilling i kommune- og fylkesplaner på Agder*. Prosjektrapport 4/2007 Agderforskning
- Moen, Ros Marie, *Jo vist nytter det, Likestilling i det praktiske arbeidet i Kvinesdal*, KUN rapport, 2009
- NOU 2011:18 *Struktur for likestilling*
- NOU 2012:15 *Politikk for likestilling*
- Søholt, Susanne, Aadne Aasland, Knut Onsager og Guri Mette Vestby "Derfor blir vi her" NIBR- rapport 5 2012 Oslo
- Thunem, Gunhild *Innvandrerkvinner – en ressurs i distrikts- Norge 2012*

Vedlegg 1

“Å leve i nord og leve godt”

Innspill på likestillingsarbeid i Norge

KUN senter for kunnskap og likestilling – en partner i praktisk likestillingsarbeid

I 20 år har KUN vært en likestillingsaktør med stor aktivitet. Vi bistår i arbeidet med å skape likestilte samfunn som gir kvinner og menn muligheter til medvirkning, utvikling og å forme sine egne liv uavhengig av etnisitet, alder, seksuell legning, funksjonsnivå mv.

Vårt fagmiljø har teoretisk kunnskap, og lang erfaring med å bidra i praktisk likestillingsarbeid.

KUN er engasjert i mange små og store utviklingsprosjekter og aktiviteter regionalt, nasjonalt og internasjonalt. Dette bidrar til utvikling av ny kunnskap om likestilling og kunnskap om betydningen av likestilling og mangfold i samfunnsutviklingen. Vi tar i bruk prosesser for å sikre medvirkning og vi bruker forskning, statistikk og erfaring for å komme fram til hva som kan gjøres for å forbedre likestillingssituasjonen og skape mer mangfold i organisasjoner og i lokalsamfunn.

www.kun.nl.no

Innspill til diskusjonen om bærekraftig utvikling i Arktis og nordområdene

KUN senter for kunnskap og likestilling ønsker med dette å gi sitt innspill til diskusjonen om bærekraftig utvikling i Arktis og nordområdene, og å gi tilbakemelding på våre erfaringer med å jobbe i nord i et likestillings-, kjønns- og mangfoldsperspektiv.

Temaet for det norske formannskapet i Nordisk Ministerråd I 2012 er velferdsstaten i et nordisk perspektiv. Bærebjelken her er et likestilt samfunn hvor kvinner og menn deltar på lik linje, i arbeidsliv som i familieliv. Det er viktig å minne om at man må se sammenhengene mellom det økonomiske og det sosiale. Menneskelige ressurser må forvaltes på lik linje med naturressurser, en bærekraftig utvikling må også være sosialt bærekraftig.

Nord som “det andre”: I arktisk perspektiv ser vi særlig at det er befolkning som fort forsvinner når man snakker bærekraftig utvikling. Det regnes i stor grad med at befolkningen og deres livsvilkår ligger nært opp mot en “normal”, “andre steder i landet” – og i forbløffende mange tilfeller er det da snakk om en hovedstad som kan ligge mange timers flyreise (pluss båt/bil/ferge) unna. Samtidig nevnes ofte nordområdene og distriktene som

eksempler på noe litt gammeldags, lite nyskapende, som ligger etter den samme “resten av landet” når man måler utvikling.

Sentralisering: I nordisk sammenheng er Norge kjennetegnet av at en forholdsvis høy andel av befolkningen fortsatt bor i relativt spredtbygde strøk, selv om urbanisering som prosess i følge historikere har foregått i landet siden middelalderen. Likevel er det en viss befolkningsnedgang og sentralisering også i Norge, og det er ingen tegn til at denne prosessen vil flate ut eller snu, selv om 800 000 nordmenn i følge spørreundersøkelser drømmer om å bo på et lite småbruk på landet. Drømmen om det rurale liv står sterkt, men slites mot en virkelighet hvor lokale myndigheter og næringsliv i Utkant-Norge sliter med å finne tilstrekkelig og kompetent arbeidskraft til å løse de oppgavene som finnes. Disse problemstillingene ser vi i rurale strøk i hele nord.

Framtiden begynner nå: Ungdom i distriktene flytter ut i søken etter utdanning og karriere, og selv om de i mange tilfeller ønsker at deres barn skal få samme oppvekstvilkår som de selv hadde ligger ikke alltid forholdene til rette for det. Økende utdanningstendens hos ungdom fyller ikke nødvendigvis de behov som finnes alle steder, heller ikke der de i utgangspunktet kommer fra. Nordregio har i sine skriv påpekt en stadig økende “mismatch” mellom kompetansebehov og utdanning i befolkningen, denne viser ikke tegn til å bli mindre. Samtidig har vi en høy grad av kjønnsdeling i både utdannings- og arbeidsfelt, noe vi på KUN mener å kunne vise at begynner allerede i barnehagen. Om jenter og gutter skal kunne bryte med kjønnsdelte utdanningsvalg og ta de valg som er nødvendige for å tenke nytt må man satse målrettet på dette gjennom hele oppvekstløpet, med særlig fokus på rådgivningstjenesten.

Migrasjon: Vi står ovenfor en demografisk prosess som i seg selv er selvforsterkende (fracflytting fører til høyere gjennomsnittsalder og som konsekvens lavere fødselstall). I tillegg er migrasjon over landegrensene ikke tillagt nok betydning. Innflytting og da særlig flytting fra utlandet er det som sikrer folketallet i norske distriktskommuner i dag. Samtidig vet vi at denne gruppen har høyere sekundærmobilitet (les: de er tilbøyelige til å flytte igjen om de ikke trives, får jobb eller kjenner seg hjemme) enn andre.

Migrasjonsmotivet er sentralt i dette. I distriktene i dag, særlig der det er stor industriaktivitet og utbygging, finner vi at befolkningen med innvandrerbakgrunn er svært kjønnsdelt. Et flertall av de mannlige innvandrerne har bakgrunn fra Europa, mens kvinnene har bakgrunn fra Asia. Ulike motiver for innvandring (arbeid eller familie) gir også svært ulike framtidsutsikter og -preferanser. Hva vil dette igjen bety for bosetningen i distriktene? For alderssammensetning og fremtidsønsker? Hvem er distriktsungdommen om 20 år?

Integrering av et kjønns- og likestillingsperspektiv samt et fokus på mangfold og inkludering i distriktene er sentralt i å sikre en bærekraftig sosial utvikling i distriktsområdene i nord.

KUN driver bla. Mentorprosjekt for kvinner med innvandrerbakgrunn, dette har som formål å sikre innvandrerkvinner et nettverk med en som er integrert i norsk arbeids- og samfunnsliv. Vår erfaring er at dette er et verdifullt supplement til tilbudet fra det offentlige, særlig i det at kvinnene selv får formulere sine utfordringer og så får praktisk hjelp i kontaktarbeid.

Se helheten! Hvis vi skal "leve i nord, og leve godt" må vi gjøre aktive grep og gjøre det praktisk mulig og enkelt å velge det gode liv i nord. Sats gjerne på bærekraftig og miljømessig god industriutvikling, men ikke glem at man ikke kan drive næringsutvikling i et tomrom – offentlig sektor er utrolig mye mer enn byråkrati. Det er her man legger forholdene til rette for all annen næringsvirksomhet. Helsevesen og eldreomsorg, barnehager og skoleverk har andre utfordringer i spredtbygde strøk med store avstander enn de har i storbyene. Kanskje er likhetene her større mellom Steigen og Upernavik enn mellom Steigen og Bodø? I tillegg er det mange viktige kvinnearbeidsplasser i sektoren, og planlegging med likestillings- og inkluderingsfokus er sentralt i videreføringen av den nordiske velferdsstaten

Konklusjon: KUN senter for kunnskap og likestilling har i over 20 år arbeidet med kjønns- og likestillingsperspektiv på distriktsutfordringer. Vi har drevet utdanningstilbud, kursvirksomhet, vært rådgivere i kommune- og fylkesplanprosesser og generelt arbeidet for at man skal klare å inkludere hele befolkningens behov. Nordisk Råds satsing er spennende, og vi ser fram til den Samiske mannskonferansen vi har fått gleden av å være med på å arrangere i november 2012.

KUN

Senter for kunnskap og likestilling
N-8286 Nordfold

Kunnskapsparken
Jakob Weidemannsgate 9
N-7713 Steinkjer

Telefon 75 77 90 50
Faks 75 77 90 70

post@kun.nl.no



Senter for kunnskap
og likestilling



BARNE-, LIKESTILLINGS- OG
INKLUDERINGSDEPARTEMENTET

www.kun.nl.no