

1. SAMMENDRAG.....	2
2. INNLEDNING.....	3
2.1. Bakgrunn.....	3
2.2. Pilotprosjektet	4
2.2.1. Grunnlaget.....	4
2.2.2. Mål og organisering	4
2.2.3. Innhold, gjennomføring og erfaringer i prosjektet.....	5
2.2.4. Konklusjon.....	6
3. REGIONALE SENTRE FOR LIKESTILLING OG MANGFOLD	6
3.1. Verdigrunnlaget	6
3.1.1. Likestilling for alle.....	6
3.1.2. Det norske samfunnet sikrer ikke likestilling	6
3.1.3. Mangfold handler om likestilling.....	7
3.1.4. Regionalisering flytter ansvar	8
3.2. Virksomhetsidé	9
3.3. Funksjon.....	9
3.4. Kompetanse.....	10
3.5. Målgrupper.....	10
3.6. Samarbeidspartnere og allianser	11
3.7. Oppgaver og tjenester, arbeidsområder og arbeidsmåter.....	11
3.7.1. Informasjon og pådriverarbeid.....	11
3.7.2. Kunnskapsutvikling	11
3.7.3. Opplæring og formidling	13
3.7.4. Veiledning og rådgivning	13
3.7.5. Analyser som grunnlag for konkrete tiltak	14
3.7.6. Utvikling av arbeidsmetodikk.....	14
3.8. Organisering og styringsmodell.....	15
4. KOMPETANSEMILJØENE	16
4.1 Stiftelsen Kvinneuniversitetet (KVU).....	16
4.2 Stiftelsen Kvinneuniversitetet Nord (KUN)	17
4.3 Nye Fredrikkes Hage (FH).....	17
5. OFFENTLIG ARBEID FOR LIKESTILLING I SVERIGE.....	18

1. SAMMENDRAG

Kvinneuniversitetene og Fredrikkes Hage har gjennom mange år formidlet kunnskap om likestilling og kjønn, samt hatt fagansvar for ulike utviklingsprosjekter. Vi ser fremdeles store likestillings- og nye mangfoldsutfordringer på en rekke samfunns- og politikkområder, og mener at det er nødvendig med fornyet innsats og nye grep spesielt på det regionale og lokale nivået.

Prosjektet; **Regionale sentre for likestilling og mangfold** er initiert av Kvinneuniversitet Nord, og er helt i tråd med vedtak som Stortinget har gjort bl.a. da Odelstingsproposisjon nr.34 (2004-2005) ” Lov om Likestillings – og diskrimineringsombudet og Likestillings – og diskrimineringsnemnda” ble behandlet.

Rapporten omhandler hvordan likestillingsarbeidet på regionalt nivå kan og bør ivaretas og utvikles. Rapporten peker også på områder der det er behov for en nærmere utredning om ansvarsfordeling og organisering av arbeidet.

Et regionalt senter for likestilling og mangfold skal være med på å sette den nasjonale likestillingspolitikken ut i praktisk arbeid. Det er derfor en selvfølge at likestillingsarbeidet i dag også omfatter menn. Det er like selvfølgelig å arbeide for at menn enklere kan velge omsorgsyrker, opparbeider egne permisjonsrettigheter ved fødsel og slutter å bruke vold som at det arbeides for å få kvinner inn i realfagsstudier og lederstillinger og at arbeid av lik verdi lønnes likt.

De viktigste arbeidsoppgavene et regionalt senter for likestilling og mangfold skal arbeide med er:

- Informasjon og pådriverarbeid
- Kunnskapsutvikling
- Koordinering og tilrettelegging for nettverksbygging
- Opplæring og formidling
- Veiledning og rådgivning
- Analyser som grunnlag for konkrete tiltak

Det er behov for at flere og sterkere fagmiljøer gis mulighet til å ta et samfunnsansvar for å jobbe aktivt **for** likestilling og **mot** diskriminering, for at reell likestilling skal oppnås raskere enn med dagens utvikling. Det er behov for aktører som samler og utvikler kunnskap og erfaringer, samt initierer og koordinerer videre arbeid.

2. INNLEDNING

2.1. Bakgrunn

Under Stortingsbehandlingen av Odelstingsproposisjon nr.34 (2004-2005) ” Lov om Likestilling – og diskrimineringsombudet og Likestillings – og diskrimineringsnemnda”, mente flertallet at det er behov for regionale aktører som kan være pådrivere i forhold til kommuner og næringsliv på likestillingsområdet. De slo fast at Kvinneuniversitetene skal ha et sterkere samarbeid til sentrale likestillingsaktører og dermed være en forlenget arm ut i regionene.

Kvinneuniversitetet Nord (KUN) avsluttet 1.1.2006 sitt forprosjekt Regionalt Likestillingssenter, finansiert av Nordland fylkeskommune, Steigen kommune og Barne- og likestillingsdepartementet. I forkant av dette prosjektet hadde fylkestinget i Nordland i sak 131/2003 vedtatt følgende under behandlingen av handlingsplan for fylkets melding Kvinnesatsing i Nordland - utredning om kvinner og likestilling: ”Nordland fylkeskommune skal støtte etableringen av et regionalt likestillingssenter, som knyttes opp mot Kvinneuniversitetet Nord.”

Kvinneuniversitetet på Hamar(KVU) gjennomførte i 2005, med midler fra Hedmark fylkeskommune, et forprosjekt for regionalt senter for likestilling og etnisitet i Innlandet.

I brev av 23.6.2006 til statsråd Karita Bekkemellom i Barne- og likestillingsdepartementet(BLD) skriver Hedmark fylkesråd: ”Fylkesrådet ser et klart behov for en tilstedeværelse i regionene av regionale aktører som ivaretar pådriverarbeidet i forhold til likestilling overfor kommuner og næringsliv, og som koordinerer fagmiljøer, nettverk og grupper som jobber for likestilling. Fylkesrådet i Hedmark vil utfordre Stortinget og departementene til å støtte pilotprosjektet¹ med å etablere regionale sentra for likestilling og mangfold, og slik bidra til å framskaffe viktig kunnskap og erfaringer i forhold til en fornyet likestillingspolitikk.”

Pilotprosjektet Regionale sentre for likestilling og mangfold fikk i brev av 19.06.06 bekreftet økonomisk støtte fra BLD og tilsvarende i brev av 26.06.06 fra Kommunal- og regionaldepartementet (KRD).

De to departementene bevilget til sammen kr 750 000 til et pilotprosjekt som forutsatte et samarbeid mellom de to kvinneuniversitetene og Fredrikkes Hage (FH)².

¹ Refererer til søknaden om midler til gjennomføring av pilotprosjektet som denne rapporten bygger på. Søknaden var på dette tidspunktet ennå ikke behandlet, et halvt år etter at den var mottatt.

² BLD støttet fellessøknaden fra KUN og KVU med kr 200 000 og viser samtidig til støtten fra KRD, som er på kr 500 000 og en egen bevilgning i tillegg til FH på kr 50 000. I tråd med departementenes ønske har de tre aktørene blitt enige om en deling av den totale støtten på kr 750 000, og at prosjektet gjennomføres som et fellesprosjekt mellom KUN, KVU og FH.

2.2. Pilotprosjektet

2.2.1. Grunnlaget

Forutsetningen for støtten fra departementene er formulert slik i de to bevilgningsbrevene:

”Det toårige pilotprosjektet skal utvikle modeller for hvordan regionale sentra for likestilling og mangfold kan

- 1 Innta en pådriverrolle, ivareta og utvikle ekspertise på kjønn og likestilling i et distrikts- og regionalt perspektiv
- 2 Ivareta knutepunkt- og arenafunksjoner mellom ulike private og offentlige aktører regionalt
- 3 Være en faglig støttespiller for offentlige myndigheter nasjonalt og regionalt” (*Brev fra KRD av 26.06.06*)

”Det er ønskelig med regionale sentra for likestilling og mangfold som kan være motspillere for Likestillings- og diskrimineringsombudet med faglig tyngde på kjønnslikestilling. Et sentralt hensyn fra vår side er videre behovet for faglige støttespillere for offentlige myndigheter i utøvelsen av likestillingslovens krav om aktivt og målrettet og planmessig arbeid for å fremme likestilling på alle samfunnsområder... Som et resultat av prosjektet vil vi få mer konkrete erfaringer med hvordan offentlige og private aktører best kan samhandle og utfylle hverandre som aktører for likestilling regionalt.” (*Brev fra BLD av 19.06.06*)

KUN og KVU hadde søkt om midler til et 2-årig pilotprosjekt, kostnadsberegnet til 2,7 mill kr. Med et budsjett på kr 750 000 måtte ambisjonsnivået reduseres betydelig og man valgte å avgrense innsatsen også tidsmessig. Dermed er arbeidet som denne rapporten bygger på å anse som første fase i et pilotprosjekt.

2.2.2. Mål og organisering

I prosjektplanen, vedtatt av styringgruppa³ 02.10.06, er følgende prosjekt- og resultatmål formulert:

”Hovedformålet med denne første fasen i det totale pilotprosjektet er å undersøke grunnlaget, herunder faglige/kompetansemessige, organisatoriske og økonomiske forutsetninger for etableringen av regionale likestillingssentre i de tre ulike regionene som omfattes av prosjektet (Hedmark og Oppland, Sør-Trøndelag og Nord-Trøndelag, Finnmark, Troms og Nordland). I tillegg er formålet å konkretisere en eller flere anbefalte modeller som kan prøves ut i de tre regionene. ...

I tillegg skal det foreligge et forslag til hvordan flere regionale likestillingssentre kan og bør samarbeide, seg imellom og med nasjonale aktører.”

For den konkrete gjennomføringen av prosjektet ble det engasjert tre prosjektledere, en hos hver av de tre eierne.

³ Styringsgruppa har bestått av Mari Wattum fra KUN (leder), Signe Opsahl fra KVU, Brynjar Austi fra FH, Arnfinn Andersen fra Likestillings- og diskrimineringsombudet (LDO), Britt Kjensli fra Nordland fylkeskommune, Unni Fornæss fra Hedmark fylkeskommune og Susanne Bratlie fra Nord-Trøndelag fylkeskommune

2.2.3. Innhold, gjennomføring og erfaringer i prosjektet

Hoveddelen av arbeidet har bestått i å **forankre** ideen om regionale sentre for likestilling og mangfold hos dem prosjektet har ansett som sentrale målgrupper og samarbeidspartnere. KUN hadde allerede gjort mye av denne jobben i Nordland, men ikke så grundig i Troms og Finnmark. Noe tilsvarende var startsituasjonen for KVVU i Hedmark versus Oppland og for Fredrikkes Hage i Sør-Trøndelag.

Forankring innebærer her å etablere en gjensidig forståelse av betydning av og behov for regionale sentre for likestilling og mangfold. I tillegg er det også ønskelig at de regionale aktørene opplever eierskap til sentrene.

Det viste seg tidlig at KUN, KVVU og FH måtte informere om hva likestillingsarbeid kan være, hvem som besitter relevant kompetanse og hva ulike virksomheter og aktører faktisk har ansvar for på området og om hvilke oppgaver det er nødvendig å arbeide med. Underveis har vi dermed praktisert noe av det informasjons- og formidlingsarbeidet vi mener et regionalt senter bør utføre.

Det har vært gjennomført møter med fylkeskommunene, fylkesmannsembetene, Innovasjon Norges distriktskontor, utdannings- og forskningsmiljøer, KS fylkeskontor, LO, regionråd, kommuner, fylkespartipolitikere og andre.

Tilbakemeldingene fra disse møtene viser en gjennomgående positiv holdning til at det etableres regionale sentre for likestilling og mangfold. Videre peker mange aktører på at det er behov for en pådriver, en motivator og et kompetansesenter som kan bistå lokale og regionale aktører i dette arbeidet. Naturlig nok har ingen avgitt forpliktende erklæringer om samarbeid eller kjøp/økonomisk støtte for tjenester/bistand på dette stadiet. De tre fylkeskommunene Nordland, Nord-Trøndelag og Hedmark har underveis i forprosjektet stilt seg bak initiativet og ønsker å støtte opp om etableringen og oppstarten av sentrene. Andre regionale og nasjonale aktører ser også behovet for en regionalisering og fornying av likestillingsarbeidet.

Vi har også hatt kontakt med nasjonale aktører, som bl.a. Ressursgruppa for menn-REFORM, Menn i Barnehager-MiB, KILDEN, KS, og Sametinget. Vi har foretatt et studiebesøk i Sverige hos Likestillings- og integreringsdepartementet og Stockholm läns likestillingsavdeling for å studere og diskutere deres erfaringer med organisering av likestillingsarbeid.

En kort oppsummering fra disse kontaktene viser at det norske arbeidet for likestilling og mangfold

- i stor grad utføres uten helhetlig mål og plan
- er preget av enkeltstående tiltak
- bygger i for liten grad på etablert faglig kompetanse og kunnskap produsert av andre

2.2.4. Konklusjon

Det er god tilslutning til ideen om å etablere regionale fagressurssentre, som kan støtte opp om regionale aktørers arbeid for likestilling og mangfold. Likestillingspolitikk med et regionalt perspektiv handler om nærhet og må baseres på kunnskap om regionale forhold og utformes i samspill med regionale og lokale aktører.

I prosjektperioden har det vært gjennomført møter med mange aktuelle samarbeidspartnere, som gir gjennomgående positive tilbakemeldinger om at det bør etableres regionale sentre for likestilling og mangfold. Arbeidet med å forankre ideen og utvikle samarbeid om dette fagområdet på regionalt nivå må fortsette, det tar tid å utforme en annen tilnærming og arbeidsform enn det som har vært vanlig.

Hensiktsmessige organiserings-, finansierings- og styringsmodeller har vært drøftet. Hovedspørsmålene i denne sammenheng har vært om de regionale sentrene bør være en del av den offentlige forvaltningen, om de bør knyttes nært til LDO eller om de bør være selvstendige selskaper med private og ev offentlige eiere. Videre har en regionalisering av ansvar for dette arbeidet vært drøftet. Dette prosjektet har ikke hatt tilstrekkelige ressurser til å utrede disse problemstillingene godt nok til å trekke konklusjoner. Prosjektet anbefaler at disse spørsmålene utredes nærmere for å kunne planlegge den framtidige organiseringen av arbeidet og å vurdere hvor ansvaret for de forskjellige felt innen fagområdet skal ligge.

Denne rapporten konkluderer med å anbefale at de tre fagmiljøene; Kvinneuniversitetet Nord, Kvinneuniversitetet på Hamar og Fredrikkes Hage, som i dag jobber med likestillings- og mangfoldsarbeid i regionene styrkes. Dermed kan kontinuiteten i arbeidet ivaretas, kunnskap beholdes og utvikles, og nyttige erfaringer erverves til bruk i den videre planleggingen av hvordan arbeidet best ivaretas i framtida.

3. REGIONALE SENTRE FOR LIKESTILLING OG MANGFOLD

3.1. Verdigrunnlaget

3.1.1. Likestilling for alle

Vi ønsker å bidra til allmenn forståelse og aksept for prinsippet om likestilling og mangfold og å bidra til reell likestilling i det norske samfunnet, slik at alle skal ha samme muligheter til å realisere sine liv uten frykt eller fare for diskriminering.

3.1.2. Det norske samfunnet sikrer ikke likestilling

Arbeid for likestilling mellom kjønnene er et kjent arbeidsområde både for offentlige myndigheter og andre virksomheter på regionalt nivå. Fylkeskommuner og fylkesmenn har i mange år satt søkelys på kjønnsperspektiv og likestilling i utviklingsarbeid og kontrolltiltak. Det er produsert og gjennomført særskilte

handlingsplaner for likestilling/kvinner og ”kvinnemeldinger”, egne kapitler om likestilling og kjønnsperspektiv i fylkesplaner og regionale utviklingsprogram eller tilsvarende aktiviteter i de fleste av landets fylker.

Imidlertid hindres et effektivt og slagkraftig likestillings- og mangfoldsarbeid delvis av mangel på relevant kunnskap og tilgjengelige ressurser. Blant annet viser våre erfaringer med opplæring av fylkesmannsembetene et betydelig behov for mer arbeidskraftressurser, men også bedre kompetanse for å utføre pålagt likestillingsarbeid.

Situasjonen i mange kommuner er dessverre ikke mye bedre. Svært mange likestillingsutvalg er nedlagt, i noen tilfeller omgjort til mangfoldsutvalg. Personalressurser til aktivt arbeid på disse feltene er det få kommuner som har.

I de siste årene har man blitt mer oppmerksom på at dersom likestilling skal engasjere både kvinner og menn, er det viktig å ta opp tema som angår menn særskilt. Store likestillingsutfordringer og nye mangfoldsutfordringer på en rekke samfunns- og politikkområder viser derfor at det er nødvendig med fornyet innsats og nye grep.

3.1.3. Mangfold handler om likestilling

Begrepet **mangfold** henspeiler på et samfunn der alle, uavhengig av bl.a. opprinnelse, religion, funksjonsnivå og kjønn, skal ha like muligheter, rettigheter og plikter til å delta og å bruke sine ressurser. Ved opprettelsen av et eget arbeids- og inkluderingsdepartement og et integrerings- og mangfoldsdirektorat signaliserer myndighetene at et mangfoldig samfunn er nært knyttet til målet om et samfunn der alle, og med et særlig søkelys på innvandrere, er integrert i arbeidsmarkedet. Det legges dessuten vekt på at den nasjonale mangfoldspolitikken skal bidra til å sikre gode levekår og lik deltakelse i samfunnet for alle.

”Individfokuset og ambisjonen om å legge til rette for individets mulighet for å gjøre selvstendige valg, er byggesteiner i regjeringens politikk for mangfold gjennom inkludering og deltakelse. Regjeringen er grunnleggende positiv til kulturelt, religiøst og verdimessig mangfold.” (St.meld. nr 49(2003-04), s.10, om meldingens sentrale budskap)

Vi legger noenlunde samme forståelse til grunn for vår bruk av begrepet mangfold, samtidig som vi fokuserer på kjønnsdimensjonen. Det er en kjensgjerning at det i det norske samfunnet er til dels store forskjeller på kvinners og menns reelle muligheter, posisjoner, innflytelse og makt. Dette gjelder på tvers av gruppetilhørighet, klasse, bakgrunn, etnisitet osv.

Når det gjelder å skulle omsette en politikk for mangfold ut i livet, vil sentrenes viktigste bidrag være å synliggjøre og konkretisere kjønnsperspektivet og utfordringene på områder som deltakelse og integrering i arbeidslivet, skole/utdanning og i samfunnslivet for øvrig. Blant annet vil sentrene med sin kjønns- og likestillingskompetanse kunne bidra til å identifisere områder der mer kunnskap, statistikk og fakta kan komme til nytte for så vel politikktutforming som -

gjennomføring og evaluering. På denne måten vil sentrene være med å styrke og fornye arbeidet med mangfold i regionene.

Vi erkjenner at utfordringene med å arbeide for kjønnslikestilling og økt positivt mangfold ikke er identiske, men ofte vil likestillingsfremmende aktiviteter også kunne fremme mangfoldspolitiske mål. I et slikt perspektiv ser vi arbeidet for likestilling og mangfold som to sider av samme sak.

Dermed legger vi i det følgende vekt på at likestillingsarbeid er å fremme deltakelse, påvirkning og like muligheter for alle og å arbeide mot diskriminering, på grunnlag av kjønn, nasjonalitet, etnisitet, språk, religion, funksjonsevne, seksuell orientering og alder.

3.1.4. Regionalisering flytter ansvar

Det kan være fruktbart å se på likestilling med utgangspunkt i flere ståsteder. Det ene er den nasjonale likestillingspolitikken, som også er forankret i lover og forskrifter som Likestillingsloven og Diskrimineringsloven (samt i kapitler i andre lover, for eksempel Arbeidsmiljøloven). Et annet ståsted er regionalpolitikken og et tredje er mangfoldspolitikken.

Likestillingspolitikk med et regionalt perspektiv handler om nærhet og om å gjøre politikken anvendelig og tilpassningsdyktig. I praksis betyr det at utformingen av politikken baseres på kunnskap om regionale forhold og i samspill med regionale og lokale aktører. En forutsetning er da at likestillingsaktørene besitter denne kunnskapen og har tilgang på relevante metoder for samarbeid med regionale aktører. Likestilling er resultat av handlinger.

Regionalpolitikk med et likestillingsperspektiv innebærer å integrere likestillingsutfordringene i regionens utviklingspolitikk. Den enkelte regions særtrekk blir da basis for utforming av likestillingsstrategier og tiltak. De regionale forskjellene er store innen utdanning, demografi, arbeids- og næringsliv. Dette vil bidra til økt forståelse og gjenkjennelse og dermed kunne ha større effekt hos målgruppene. Forutseningen er at regionen besitter kjønns- og likestillingskompetanse, kunnskap om relevante utfordringer og har ressurser og kapasitet til å drive dette arbeidet.

Å **regionalisere likestillings- og mangfoldsarbeidet** er nødvendig for å kunne gjennomføre intensjonene i den nasjonale politikken.

- For det første opplever vi at det er viktig med en kompetent pådriver som kjenner regionens utfordringer og tar den på pulsen, som inngår i nettverk med sentrale utviklingsaktører og som er til stede
- For det andre er det hensiktsmessig å bygge opp spesiell kompetanse innenfor områder som regionen har bruk for og nytte av. Noen få kommuner og flere fylkeskommuner har personer med særskilt likestillingsansvar. I praksis er det vanlig at deres ansvar og oppgaver i stor grad er rettet mot interne forhold og ikke mot utadrettet politikk og planlegging eller på aktiviteter overfor omverdenen.

Sentrene kunnskap og erfaringer vil kunne nyttes i andre regioner og man kan eventuelt vurdere en organisering som omfatter virksomhet utover de regionene hvor de selv holder til.

Argumentene handler altså om generelt nærvær, gjennomføring av den nasjonale likestillingspolitikken, spesiell kompetanse ut fra regionens særlige behov og kompetanse på likestillingsarbeid på regionalt og lokalt nivå. Likestillings- og diskrimineringsombudet (LDO) kan i liten grad drive oppsøkende virksomhet i alle regioner. Statskonsult påpekte da også i sin evaluering av, den gang, det nasjonale likestillingssenteret et behov for en tilstedeværelse i regionene. Mangelen på et desentralisert likestillingsapparat ble videre tatt opp av FN Kvinnekommisjons overvåkingorgan i 2003.

3.2. Virksomhetsidé

Sentrene for likestilling og mangfold skal bidra til å omsette nasjonal likestillings- og mangfoldspolitikke til lokal og regional praksis.

3.3. Funksjon

Sentrene skal ha en funksjon som pådriver, vaktbikkje og veileder for likestilling og mangfold, med forankring i nasjonal og regional politikk. Sentrene skal arbeide i nær kontakt med nasjonale, regionale og lokale myndigheter, virksomheter og organisasjoner innen samfunns- og arbeidsliv. En viktig funksjon vil være å bidra til at ulike tiltak formidles og eventuelt koordineres godt mellom ulike nivå i forvaltningen, mellom offentlige og private aktører. Som faglig støttespillere for nasjonale og regionale myndigheter kan sentrene bidra til å identifisere likestillingsutfordringer og formidle disse tilbake til fagdepartement og andre relevante myndigheter.

I Statsbudsjettet for 2007 signaliserer BLD at det regionale likestillingsarbeidet er et prioritert område. Dette innebærer en aksept for at regional kunnskap, kompetanse og erfaring som nærhet og tilstedeværelsen til regionen er nødvendig i arbeidet med å fremme likestilling og bekjempe diskriminering. I dette ligger også at arbeid med likestilling og mot diskriminering inngår i regionale og lokale utviklingsprosesser og politikk, slik det blant annet kommer til uttrykk i aktivitets- og redegjørelsesplikten, jf Likestillingsloven.

De regionale sentrene må ha et nært samarbeid med LDO, BLD, AID, andre departementer og direktorat. Arbeidet skal bidra til å påvise, spesifisere, endre, dokumentere og sørge for god kontakt mellom nasjonale, regionale og lokale aktører. Konkret tilknytning og samarbeid mellom aktørene må utredes nærmere.

I praksis tenker vi oss at de regionale sentrene mottar en årlig økonomisk støtte med bevilgningsbrev fra sentrale myndigheter, utarbeidet på grunnlag av en gjensidig avklaring av ansvar og oppgaver for gjennomføring av likestillings- og mangfoldspolitikken på nasjonalt, regionalt og lokalt nivå.

De regionale sentrenes rolle kan variere over tid og sted, men bør til enhver tid tegnes inn i det politiske ansvarskartet. De regionale sentrene skal uansett ikke overta det

ansvaret som regionale og lokale virksomheter har for å oppfylle aktivitets- og redegjørelsesplikten om likestilling.

3.4. Kompetanse

Et regionalt senter for likestilling og mangfold skal ha god teoretisk og praktisk kompetanse innenfor fagområdet kjønn, likestilling og mangfold. Senteret skal kunne gi veiledning i hvordan mangfold-, kjønns- og likestillingsperspektiv kan integreres i ulike virksomheters arbeid og i politikk. Sentrene må ha kompetanse i å gjennomføre analyser og tilby prosess- og prosjektledelse.

Kvinneuniversitetet på Hamar, Kvinneuniversitetet Nord og Fredrikkes Hage er virksomheter som allerede har investert betydelige offentlige og private midler i å bygge opp en fagkompetanse på kvinne- og kjønnslikestilling relatert til nasjonalitet, etnisitet, alder, opprinnelsessted, språk etc. Vi ser det derfor som naturlig at disse fagmiljøene kan bli tillagt funksjonen Regionalt senter for likestilling og mangfold. Fagmiljøene har mindre erfaring med og kunnskap om flere av de andre differensierings- og diskrimineringsgrunnlagene som "skeive" spørsmål og funksjonsevne. Dette faktum innebærer behov for videreutvikling og kompetanseoppbygging og er en mulighet for fornying i miljøene.

Sentrenes fagkompetanse vil måtte utvikles videre blant annet ved rekruttering av nye medarbeidere. Like viktig er det å ta i bruk arbeids- og organiseringsmåter som utløser kompetanse som andre sitter med. For det første vil de tre miljøene fortsette å videreutvikle sitt gode samarbeid. For det andre vil sentrene hver for seg og sammen satse på aktiv nettverksbygging og samarbeidskonstellasjoner med andre kompetanse- og fagmiljøer. Disse befinner seg både lokalt, regionalt, nasjonalt og internasjonalt. Vi ser blant annet for oss at vi kan samarbeide nærmere med høgskoler og universitet, for eksempel ved å knytte til oss forskere som rådgivere. Dessuten kan vi initiere forskning på relevante tema.

Sentrene skal utveksle kompetanse og erfaringer og det kan være aktuelt med konkrete samarbeidsprosjekter. I gjennomførte og pågående prosjekter har vi også etablert kontakt og samarbeid med kompetansemiljøer. Disse kan utvikles og videreføres ved mer forutsigbare rammebetingelser og styrkes av den status som regionale sentre for likestilling og mangfold vil gi. Ikke minst gjelder dette muligheten til å søke både nye erfaringer og kunnskap gjennom internasjonale samarbeidspartnere, i og utenfor EU. Det er et behov for mer forskningsbasert kunnskap om hvordan likestillingspolitikken faktisk virker i forhold til de mål som settes. Her kan internasjonalt samarbeid være aktuelt og nyttig.

3.5. Målgrupper

Sentrene skal arbeide for å nå ut til flest mulig for å øke den generelle kunnskapen om betydning av kjønn og mangfold i samfunnet. Samtidig bør særlig viktige områder prioriteres. De viktigste målgruppene er de som kommer inn under likestillingsloven dvs. offentlige myndigheter, private og offentlige virksomheter og organisasjoner innen arbeids- og samfunnsliv. Dette er for eksempel kommuner og fylkeskommuner, fylkesmannsembeter, Innovasjon Norge, NAV, UDI/IMDI regionalt, helseforetak,

kommuner, privat næringsliv, KS, utdanningsinstitusjoner, næringslivs- og arbeidstakerorganisasjoner.

Andre aktører kan også nyte godt av de regionale sentrenes tjenester og kompetanse. Omfanget vil avhenge av kapasitet hos sentrene og betalingsvilje⁴ hos brukerne.

3.6. Samarbeidspartnere og allianser

Samarbeidspartnere er virksomheter vi gjør et arbeid sammen med, gjerne med ulikt ansvar og arbeidsomfang. Allianser er de som kan bidra til å åpne dører, knytte kontakter og tale samme sak, men ellers arbeide på ulike arenaer. Sentrenes samarbeidspartnere og allianser vil variere over tid. Likestilling - og mangfoldsarbeidet handler mye om holdningsendring og utvikling av ny forståelse. I den sammenhengen er det viktig å etablere allianser med grupper og i miljøer der nettopp dette er målet. Det vil derfor være en oppgave for sentrene å gå utenfor de tradisjonelle likestillingsmiljøene og søke nye kontakter og samarbeidspartnere. Som tidligere nevnt har vi etablert kontakt med grupperinger som er opptatt av menn og likestilling og her er ønsket om samarbeid gjensidig.

3.7. Oppgaver og tjenester, arbeidsområder og arbeidsmåter

3.7.1. Informasjon og pådriverarbeid

Sentrene skal spre kunnskap om betydning av kjønn og mangfold i ulike sammenhenger, samt å gi informasjon om de forpliktelsene lovverket stiller til lokale og regionale myndigheter, organisasjoner, arbeids- og næringsliv.

Konkrete eksempler på aktuelle aktiviteter og arbeidsmåter:

- Ta kontakt med aktuelle offentlige og private virksomheter for å informere om likestillingsarbeid
- Aktiv delta i samfunnsdebatter, initiere nye debatter for å øke oppmerksomheten mot likestillings og mangfoldstemaer
- Opprette hjemmeside, utgi nyhetsbrev
- Initiere forum for kommunene der de kan få et praktisk innblikk i mangfolds- og likestillingsarbeid og sin mangesidige rolle; som arbeidsgiver, tjenesteyter, samfunnsaktør og som politisk arena er i fokus
- Opprette et uformelt samarbeidsforum der personer med ansvar for likestilling og mangfold møtes, for gjensidig informasjon, erfaringsutveksling og strategiutvikling
- Identifisere nye saksområder med særlige likestillingsutfordringer
- Vise eksempler på god praksis og dermed motivere for likestillings -og mangfoldsarbeid

3.7.2. Kunnskapsutvikling

⁴ Arbeid/oppgaver som ikke ligger innenfor den bestillingen sentrene får fra departement og ev fylkeskommuner/region, kan utføres mot betaling

God kunnskap om forholdet mellom kjønn og andre differensierende prosesser og regionale utviklingsprosesser er grunnlaget for arbeidet til de regionale likestillingssentrene. Det innebærer at sentrene må være oppdatert i forhold til aktuell forskning og utviklingsarbeid, og å kunne innhente og nyttiggjøre seg andre aktørers kunnskap. Sentrene må også ha kompetanse til å drive og koordinere egeninitierte utrednings- og utviklingsprosjekt. Dette kan gjøres sammen med aktuelle partnere fra ulike sektorer og typer virksomheter, på lokalt, regionalt, nasjonalt og internasjonalt nivå.

Eksempler på aktuelle områder, aktiviteter og arbeidsmåter:

- Bondeorganisasjonene og faglagene i landbruket ønsker å iverksette tiltak for å utvikle kvinnearbeidsplasser i landbruket. Regionalt senter ivaretar prosjektlederrollen
- Det regionale senteret vil finne ut hva som hemmer og fremmer kvinners deltakelse i beslutningsprosesser i ulike næringer og initierer et komparativt studium i samarbeid med andre land
- Departementet utlyser midler til prosjekter som skal fremme likestilling i kommunene. Regionalt senter bidrar til utforming av prosjekt, samordner og koordinerer

For at likestilling og mangfold skal bli en grunnleggende faktor i den politisk drevne samfunnsutviklingen, må perspektivene integreres i de utviklingsprosessene som foregår både regionalt og lokalt.

De regionale sentrene kan spille en viktig rolle i dette arbeidet. Forutsetningen er at de kommer inn på et tidlig stadium i de aktive prosessene, når premisser og grunnlag legges for planer og vedtak. Med sin kompetanse og erfaringer fra ulike typer pådriver- og utviklingsprosjekter vil de tre sentrene kunne være en verdifull faglig ressurs for integrering av kjønn, likestilling og mangfold både på innhold og prosess.

Vi ser for oss at sentrenes kontakt med de regionale partnerskapene skal være både nær og aktiv. På den måten kan sentrene bidra til at konsekvenser for likestilling og mangfold blir vurdert ved sentrale satsinger og tiltak. En naturlig oppgave vil være å skape møteplasser og diskusjonsarenaer der likestilling og mangfold diskuteres, bruke ulike nettverk for informasjonsinnhenting, etterspørre relevant statistikk og forskning og gi innspill og tilbakemeldinger til så vel sentrale som regionale og lokale myndigheter.

Eksempler på aktuelle områder, aktiviteter og arbeidsmåter:

- Mange kommunestyre ønsker et større lokalpolitisk engasjement fra befolkningen og særlig fra enkelte grupper. Det er dessuten vanskelig å rekruttere kvinner til lederverv og ikke-etniske nordmenn inn i politisk arbeid. Regionalt senter kan bistå i opplæring av kommunestyre/kommuner og i strategiarbeid for økt lokal medvirkning
- Det skal utarbeides en plan for likestilling og mangfold i fylket. Regionalt senter deltar i prosessen. Av sentrale aktiviteter er utarbeiding/tilrettelegging av aktuell statistikk og analyser, arbeidsmøter med ulike interessegrupper og innspill til valg av strategier og tiltak

3.7.3. Opplæring og formidling

De regionale sentrene skal være steder å henvende seg for å få informasjon og opplæring i mangfold og likestillingsfaglige tema og å få veiledning til å gjennomføre tiltak i egen virksomhet. Deltakerne får innblikk i hva likestilling er, hvorfor det er viktig og hva som kan gjøres. Dette gir virksomhetene/bedriftene/organisasjonene bedre grunnlag for å utforme egne handlingsplaner som også kan følges opp av senteret. Grunnleggende opplærings- og formidlingsaktiviteter vil inngå i det offentlig finansierte tilbudet, mens andre vil være betalingsbaserte. Sentrenes tilnærming vil i hovedsak være konkret, i den forstand at brukerne tilbys metoder og arbeidsverktøy i praktisk likestillingsarbeid.

Eksempler på aktuelle temaer, målgrupper og aktiviteter:

- En virksomhet har nedsatt et utvalg med ansvar for likestillingsarbeidet. De opplever mangel på faglig og teoretisk grunnlag for arbeidet. Sammen med regionalt senter holdes et seminar som gir inspirasjon og innspill til nye måter å jobbe med likestilling
- Integrering av innvandrerkvinner i det norske arbeidslivet og i lokalsamfunnet er en stor utfordring. I samarbeid med IMDI kan regionalt senter videreføre og videreutvikle mentorordninger. Erfaringer og metodikk dokumenteres og formidles videre til andre regioner
- Barne- og likestillingsdepartementet ønsker en bedre rapportering fra Fylkesmannsembetene og kommunene. Regionalt senter står for opplæringen
- En ungdomsskole trenger inspirasjon og nye innfallsvinkler til å ta opp likestilling og mangfold i undervisningen. Regionalt senter bistår og gjennomfører en prosess sammen med lærerne
- Regionalt senter bidrar med utviklingen av nye metoder for å jobbe med likestillingsspørsmål i norskopplæringen for fremmedspråklige

3.7.4. Veiledning og rådgivning

Norsk likestillings- og mangfoldspolitikken bygger på et integreringsprinsipp og skal gjennomsyre alle politikkområder. Likestillingsloven pålegger dessuten alle virksomheter og organisasjoner med årsmeldingsplikt å redegjøre for hvordan de håndterer likestillingsansvaret sitt, gjennom aktivitets- og redegjørelsesrapportering. Det er viktig at et slikt arbeid ikke kun oppleves og gjennomføres som et pliktlop, men er resultat av vilje og ambisjoner. De regionale sentrene kan gi assistanse til å integrere mangfolds- og likestillingsperspektiv i organisasjoners ordinære virksomhet

Eksempler på aktuelle temaer og områder der senteret kan veilede:

- En offentlig virksomhet ønsker å integrere kjønns- og likestillingsperspektiv i sin saksbehandling. Regionalt senter bistår i oppstarten gjennom teori og praktiske eksempler. Virksomheten arbeider videre for å integrere dette i sine retningslinjer, med senteret som veileder
- En kommune har vedtatt at alle tjenesteområdene skal vurderes i et likestillingsperspektiv. Regionalt senter for likestilling og mangfold leder prosjektet og gir teoretisk opplæring og praktisk støtte for å likestillingsteste tildelingen av hjemmehjelpstjenester, et utvalg av landbrukskontorets støtteordninger, et tilbud for sosialklienter, legevaktordningen osv.

- Tilby en forpliktende serviceavtale til virksomheter som har behov for veiledning over tid. Senteret tilbyr faglig støtte, veiledning og arbeidskraft, oftest mot betaling. For å sikre resultater av arbeidet, bør den andre part på sin side forplikte seg til å følge opp de (forslag til) tiltak som blir anbefalt

3.7.5. Analyser som grunnlag for konkrete tiltak

For å sikre at virksomheten ivaretar hensyn til mangfold og likestilling kan det være nødvendig å analysere dagens situasjon, for eksempel i barnehagen, i kommunestyret, i næringsfondet eller på kultursektoren. Regionalt senter for likestilling og mangfold vil kunne bistå med analyser i den aktuelle virksomheten. Utredninger kan være anvendelig når større satsinger skal utvikles. På denne måten kan sentrene bidra til videre kvalitetssikring av politikk og tjenester.

Eksempler på aktuelle analyser:

- Det er et mål at prosjekter i Regionalt utviklingsprogram har en god kjønnsbalanse og ønsket likestillingseffekt. Regionalt senter vurderer måloppnåelse og kommer ev med forslag til endring av virkemidler, tiltak og gjennomføring. Disse blir tatt inn i de nye retningslinjene for programmet
- Avisa AS ønsker å bli en bedre avis. I denne forbindelsen vil de å se på kvinnelig og mannlig representasjon i spaltene. Regionalt senter gjennomfører en likestillingstest som blir brukt som grunnlag i diskusjonen om hvordan avisa skal utvikles videre. Det utarbeides en handlingsplan som blir fulgt opp av en serviceavtale
- Fylket vil ha praktisk bistand for å integrere et mangfolds- og likestillingsperspektiv i fylkesplanene. Det regionale senteret ser på hvordan planprosessen utformes og gjennomføres og analyserer planens virkning for kvinner og menn. Ut fra dette legges nye strategier for neste planprosess

3.7.6. Utvikling av arbeidsmetodikk

De regionale sentrene skal tilby metoder for arbeid med likestilling og mangfold. Dette krever at sentrene holder seg oppdatert på både forskning og praktiske erfaringer fra andre relevante miljøer i inn- og utland.

Det er viktig at arbeidsmetoder og verktøy er tilpasset oppgavene og de som skal benytte dem. Det erfares stadig at innarbeidede rutiner og arbeidsprosesser kan stå i veien for nytenkning og kreativitet. Det er nødvendig å tenke i nye baner når man skal arbeide for likestilling og mangfold. I dette ligger også å tenke nye samarbeidskonstellasjoner, partnere, kontakter og allianser. De regionale sentrene for likestilling og mangfold vil kunne spille en viktig rolle som nettverksbygger og arenaskaper for så vel offentlige som private aktører. Dette fordrer at senteret selv også søker utenfor kjente miljøer og kontakter.

Eksempler på aktuelle områder og temaer for nye tilnærminger:

- Prosjektet Menn i Barnehagen skal bidra til økt rekruttering av menn som ansatte og økt engasjement blant fedre. Et samarbeid med regionalt senter for likestilling og mangfold kan gi gjensidig inspirasjon til å se utfordringer fra ulike vinkler. Senteret vil kunne bidra med kompetanse fra mange års arbeid

for å åpne mannsdominerte arenaer for kvinner, MiB vil bidra med sine erfaringer på kvinnedominerte arenaer

- Det er utviklet handlingsplaner for likestilling på ulike områder, i offentlige og private virksomheter. Skjebnen deres er i altfor mange tilfeller en ”skuffetilværelse”, ofte fordi de manglet eierskap og oppfølgingstiltak. Sentrene vil prioritere å bidra til at handlingsplaner utarbeides i tråd med virksomhetenes ambisjoner og gjennomføres med kompetanse og tilpassede ressurser

3.8. Organisering og styringsmodell

Vi har vurdert aktuelle organiserings-, finansierings- og styringsmodeller for de regionale sentrene ut fra krav om å tilfredsstille følgende målsettinger:

Modellen skal bidra til å sikre

- En god forankring av arbeidet regionalt, dvs. å befeste ansvaret og engasjementet for å realisere den nasjonale likestillingspolitikken og mangfoldspolitikken tilpasset regionale planer og behov
- Hensiktsmessige og smidige rammer for sentrenes arbeid som gir frihet til å utøve rollen som pådriver og vaktbikkje overfor alle målgrupper
- Gode vilkår for gjensidig kompetansebygging, gjennom tett samarbeid mellom regionale og lokale aktører
- Sentrenes økonomiske/ressursmessige grunnlag over tid, slik at de kan utføre oppgaven som faglig kompetent pådriver og veileder for likestilling og mangfold

Forslaget til modell forutsetter at dagens fylkesnivå og morgendagens regionnivå har et ansvar for å gjennomføre og følge opp nasjonal politikk på de aktuelle områdene. I tillegg tas det utgangspunkt i at man knytter oppgavene til de tre allerede etablerte kompetansemiljøer. De to Kvinneuniversitetene er organisert som stiftelser og Fredrikkes Hage er privat selskap. Dagens organisering er ikke avgjørende for hvordan de framtidige sentrene for likestilling og mangfold skal organiseres og styres, men det er dette som er dagens situasjon. Vårt forslag blir dermed at senterfunksjonen og oppgaver legges til de tre etablerte kompetansemiljøene som har gjennomført forprosjekter og pilotprosjekt om regionale sentre.

Vår erfaring er at arbeid med likestilling må grunnfinansieres fra staten og andre offentlige instanser. De tre miljøene tilføres en årlig statlig økonomisk støtte, med en bestilling i forhold til hva som skal være sentrets aktivitet og ansvar. Støtten må være stor nok til at kontinuiteten i arbeidet ivaretas, kunnskap beholdes og utvikles og muligheten til å være en samfunnsaktør i planleggings- og utviklingsarbeidet i regionene kan ivaretas.

Forslaget til modell ser dermed slik ut:

Sentrene tildeles et likestillings- og mangfoldspolitisk oppdrag fra nasjonalt nivå/departement som gis i form av årlige **bestillinger** og der det medfølger en fast **økonomisk bevilgning**. I og med at sentrene skal jobbe regionalt, må arbeidet samordnes med planene til de aktuelle fylkene/regionene. For å sikre det politiske

eierskapet til arbeidet nedsettes det et utvalg/styringsgruppe av politikere med ansvar for det overordnede mål- og resultatstyringen av de bevilgede pengene.

Denne organiseringen gir arbeidet i de regionale sentrene for likestilling og mangfold en god forankring i både nasjonal og regional politikk, og den muliggjør en tydelig bestilling fra departementene og samarbeid med fylkeskommunen/regionene/regionalt partnerskap. Gjennom samarbeidet mellom det politiske utvalget og senteret bidrar man til en verdifull arena for en kunnskapsutvikling hos begge parter.

Prosjektet har også drøftet en modell der den økonomiske bevilgningen gis direkte til fylkeskommunen/regionene, som utformer den konkrete bestillingen til fagmiljøene. Dette kan være en aktuell modell for organisering, ansvarsfordeling og styring av likestillingsarbeidet på regionalt nivå i framtida, og bør utredes nærmere.

Et forutsigbart økonomisk grunnlag over tid er viktig for at senteret kan utføre oppgaven som faglig kompetent pådriver og veileder for likestilling og mangfold.

4. KOMPETANSEMILJØENE

4.1 Stiftelsen Kvinneuniversitetet (KVU)

Stiftelsen Kvinneuniversitetet ble etablert i 1983. KVU skal bidra til økt likestilling i samfunnet ved å formidle teoretisk og praktisk kunnskap som fremmer likestilling mellom kjønn. Stiftelsen skal bidra til at kvinners erfaringer, interesser og kunnskap synliggjøres, dokumenteres, verdsettes, anvendes og videreutvikles.

Stiftelsen Kvinneuniversitetet arbeider med:

- Undervisning og formidling på forskjellige nivå
- Rådgivning og veiledning av organisasjoner og bedrifter
- Analyser og dokumentasjon
- Prosjekt- og utviklingsarbeid
- Nettverksbygging og samarbeid, nasjonalt og internasjonalt

KVU har 14 ansatte fordelt på 7,8 årsverk. 2,2 årsverk er til administrasjon, data, vaktmester og rengjøring. 3,1 årsverk er til generell studiekompetanse og forkurs realfagsstudier, til det øvrige arbeidet er det 2,5 årsverk.

Prosjekter og studietilbud som pågår;

- Mentorprosjektet "Velkommen Inn", et pilot prosjektet som har som hovedmål å bidra til å aktivisere og ta i bruk innvandrerkvinnens ressurser og kompetanse.
- Likestilt Demokrati 2007, er et prosjekt med hovedmål å rekruttere og beholde kvinner i politisk virksomhet, samt å øke valgdeltakelsen
- KS-forskningsprosjekt for flere kvinner i maktposisjoner i politikk
- Videregående opplæring, generell studiekompetanse for voksne.
- 1-årig forkurs til realfagsstudier

- Likestillingstest og analyser av kommuner
- Kurs i styrekompetanse

I tillegg arrangeres en rekke kortere kurs, prosjekter og foredrag innenfor forskjellige tema.

4.2 Stiftelsen Kvinneuniversitetet Nord (KUN)

KUN ble etablert i Steigen i 1991 og er et ressurscenter for kjønn – og likestillingsarbeid.

KUN arbeider i skjæringspunktet mellom teoretisk, praktisk, formell og uformell kunnskap. Stiftelsen utvikler kompetanse, utdanningstilbud og arbeidsmetoder knyttet til kjønn – og likestillingsspørsmål og er en attraktiv samarbeidspartner for lokale, regionale, nasjonale og internasjonale aktører og institusjoner. KUN har 11 ansatte fordelt på 7,2 årsverk, av dette er 5 årsverk knyttet til faglig arbeid og utvikling, - resten er knyttet til administrasjon, regnskap og drift av gjestehuset Nora. De faglige medarbeiderne har universitets eller høyskoleutdanning innen sosialantropologi, samfunnsplanlegging, statsvitenskap, landbruk, fiskeri, historie, psykologi, pedagogikk, administrasjon og ledelse og veiledning.

Kvinneuniversitetet Nord tilbyr sin faglige kompetanse til kunnskapsutvikling og formidling i kjønn- og likestillingsspørsmål med særlig fokus på:

- Levekår (arbeidsliv, helse, vold i nære relasjoner, trafficking, rettigheter)
- Lokal og regional utvikling (bosetting, kompetanse, planlegging, næringsutvikling)
- Ressursforvaltning og ressursbaserte næringer (landbruk, fiskeri, energi)
- Makt og demokrati (politikk og deltakelse)
- Samarbeid og utvikling i nord (Barentssamarbeid og nordområdepolitikk)

KUN har gjennom 15 år arbeidet med utdanning, formidling, prosjekter, nettverksbygging, dokumentasjoner og mobiliseringsprosesser både lokalt, regionalt, nasjonalt og internasjonalt. Utgangspunktet har vært kvinne-, kjønn – og likestillingsperspektiv på fagområdene kommuneplanlegging, ressursforvaltning, nordområdepolitikk, vold og overgrep, entreprenørskap, distriktpolitikk, ledelse, makt og demokrati.

4.3 Nye Fredrikkes Hage (FH)

Fredrikkes Hage ble opprettet for å være et redskap for å nå politiske målsettinger om et mer likestilt Nord-Trøndelag. Prosjektet ble finansiert av Kommunal- og Regionaldepartementet, og andre lokale offentlige myndigheter. Målet var å opprette en selvstendig organisasjon uten offentlig støtte. Konklusjonen er at dette ikke er mulig innenfor et fagfelt som likestilling. En fortsatt drift av Fredrikkes Hage er avhengig av offentlig finansiering.

Fredrikkes Hage har hatt oppdrag over hele landet og har gått nye veier. Arbeidet har vært systemrettet og det er utviklet metoder for likestillingstesting som tilbys offentlige og private virksomheter. Det er også utviklet metoder for å integrere kjønnsperspektivet i planer.

Eksempler på aktiviteter

- Likestillingstester, kjønns- og likestillingsvurderinger av Samisk utviklingsfond, Ung i storbymidler, Verdskapingsprogrammet for mat og Rein, Aker Verdal, Trønder-Avisa, Vegårshei barnehage m.fl.
- Likestilling i kommunalt planarbeid – Et UoD prosjekt i regi av KS hvor det ble etablert tre nettverk for kommuner som vil arbeide med likestilling i Agder, Oslo og Bergen
- Ulike bygger, ulike liv - en undersøkelse av livet på bygdene i Nord-Trøndelag. I samarbeid med Nord-Trøndelag bygdekvinneforbund
- Prosjektleder og redaktør for Hulder Bulder, bladet for kvinnfolk og deres likemenn i Nord-Trøndelag.
- Kurs og seminarer, framtidstidspunkter og prosessledelse

5. OFFENTLIG ARBEID FOR LIKESTILLING I SVERIGE

Sverige satser på integrering på alle politiske nivå

De svenske nasjonale myndighetene har siden 2005-06 vært meget tydelige overfor regionalt nivå:

”Oppdrag ... lämnas till länsstyrelserna att i samverkan med lokala och regionala aktörer utarbeta regionala jämställdhetsmål som tar sin utgångspunkt i de nationella jämställdhetsmålen samt i lokala och regionala förhållanden. Regeringen anser att möjligheterna att skapa ett jämställt samhälle är beroende av den lokala nivåns förutsättningar och förändringskraft. Lokala aktörer – såsom företag, föreningsliv och organisationer – bidrar i jämställdhetsarbetet på olika sätt. Kommunerna och landstingen intar emellertid en särskilt viktig roll. De har goda möjligheter att bidra till uppfyllandet av de jämställdhetspolitiska målen utifrån sina roller som politiska organisationer i den lokala demokratin, som arbetsgivare och som utförare av verksamhet och service till medborgarna på områden som är centrala för jämställdheten.

...åt länsstyrelserna att utarbeta länsvisa jämställdhetsstrategier. Strategierna har varit viktiga styrmedel för jämställdhetsarbetet i länen och har skapat ett underlag för analyser och bedömningar av insatser på jämställdhetsområdet. Regionala strategier kan bl. a. innebära att lokala och regionala aktörer skapar en gemensam syn på jämställdhetsfrågorna i regionen, att resurser och aktörer samordnas så att fler enskilda aktörer känner delaktighet i det regionala jämställdhetsarbetet. Strategierna kan också utgöra en plattform för uppföljning och utvärdering.

(Prop. 2005/06:155 Makt att forma samhället och sitt eget liv- nya mål i jämställdhetspolitiken)

Og i Stockholmsregionen har de satset

Sthlm Jämt er en regional plattform for langsiktig og strategisk likestillingsarbeide i Stockholms län. Plattformen er 3-årig og er inne i sitt siste år. Plattformen er en arena for å utvikle, samordne og synliggjøre det arbeidet for likestilling. Sthlm Jämt finansieres og drives av Länsstyrelsen og Svenska ESF-rådet i länet og i treårsperioden har man hatt 60 millioner kroner til rådighet. Midlene kom fra EUs strukturfond. I tillegg har ulike prosjekter og tiltak utløst andre midler og ressurser, til et anslått totalbudsjett for Sthlm Jämt på 180 mill kroner.

Likestillingsarbeidet er direkte knyttet til det Regionale Tillväxtprogrammet, (RTP), som skal bidra til å øke regionens internasjonale konkurransekraft og legge grunnlaget for langsiktig, bærekraftig vekst. Alle sider ved RTP skal likestillingsintegreres. De 6 aktivitetsområdene er framkommet ved en initierende regional analyse med kjønnsperspektiv, gjort i samarbeid mellom likestillingsansvarlige på regionalt og lokalt nivå. Aktivitetsområdene er:

- Nettverk
- Ressurs Sthlm
- Likestillingsintegrering
- Likestilte bedrifter
- Kvinners bedrifter
- Prosjekt

Les mer om den svenske likestillingspolitikken på www.regeringen.se og om Sthlm=Jämt på www.sthlmjamt.se