

Prosjekt likestilling i kommunalt planarbeid - Sammendrag

Kommunesektorens interesse og arbeidsgiverorganisasjon (KS) satte høsten 2004 i gang prosjektet Likestilling i kommunalt planarbeid. Prosjektet var et FoU-prosjekt (Forsknings- og utredningsprosjekt) som skulle styrke likestillingsarbeidet i kommunene. Prosjektet hadde oppstart 01.09.04 og gikk fram til 31.12.05. Bakgrunn for prosjektet var utfordringene KS hadde registrert i kommunenes likestillingsarbeid:

- Det er behov for å se likestillingsspørsmålet i et videre perspektiv, bl.a å se tjenester og arbeidsgiverpolitikk i sammenheng, få nye argumenter og øke motivasjonen for å jobbe på området.
- Likestillingslovens aktivitets- og redegjøringsplikt fører til at spørsmålet om å sette i verk tiltak for å fremme likestilling er et aktuelt tema i kommunene.
- Det er en utfordring å etablere rutiner og arbeidsmetoder som sikrer at kjønns - og likestillingsperspektivet integreres som en del av planer og planprosessen i den enkelte kommune.

Målene med prosjektet var derfor å:

- Fremme motivasjon og øke kompetansen for arbeidet med likestilling i kommuner
- Legge grunnlag for et målrettet og systematisk likestillingsarbeid i kommunene
- Utvikle veiledningsmateriell for medlemmenes plikt til å arbeide med likestilling jfr Likestillingslovens § 1 a

Det ble etablert tre nettverk med deltakere fra kommuner, etater, bydeler og tjenesteenheter i Agder, Bergen og Oslo. Hver av deltakerne forpliktet seg til å gjennomføre et likestillingsprosjekt i egen enhet/etat/kommune. Hensikten med dette var å løfte fram gode eksempler, prøve ut tiltak, utvikle gode arbeidsformer og finne fram til metoder for kommunenes plan - og dokumentasjonsarbeid på likestillingsfeltet.

Det ble gjennomført tre samlinger i hvert av de tre nettverkene. Disse ble tilpasset deltakernes behov og prosjekter, og var viktige for å samle erfaringer, bygge opp kompetanse, øke engasjement og aktivitetsnivå.

Resultater

Gjennom arbeidet i nettverkene og erfaring fra den enkelte kommunes eget prosjekt for å fremme likestilling, ble det utviklet rutinebeskrivelser og verktøy. Disse er presentert i en veileder (www.likestillingsaktiviteter.org) som gir eksempler på aktive tiltak og viser god praksis fra prosjektet. En brosjyreutgave av veilederen ble også utviklet, og vil bli distribuert til alle kommunene i Norge.

Deltakernes prosjekter skulle være små, avgrensede og konkrete, og skulle gjennomføres under veiledning fra Fredrikkes Hage og Kvinneuniversitetet Nord. Til

sammen utgjorde dette 20 ulike prosjekter eller likestillingstiltak som gjenspeiler hvordan likestilling griper inn i alle politikkområder, og omhandler kommuner og fylkeskommuner som tjenesteytere, arbeidsgivere og som forvaltere av innbyggernes demokratiske rettigheter: Det er for eksempel gjennomført diskusjoner om likestillingssatsing i kommunestyre og formannskap, utviklet strategidokumenter for likestilling som grunnlag for kommuneplan, gjennomført kommuneplanprosess med deltakelse av både kvinner og menn, laget planer for hvordan få flere menn i barnehager, vurdert likelønn og bruk av deltid, et skolebibliotek er blitt vurdert i et kjønnsperspektiv, barnehager har sett på hvordan de kommuniserer med jenter og gutter. Disse prosjektene har gitt verdifull erfaringsbasert kunnskap om ulike metoder for likestillingsarbeid, og om forutsetningene som bør ligge til grunn for at dette skal kunne gjennomføres.

Erfaringer

Integrering av likestilling og kjønnsperspektiv, eller 'gender mainstreaming', er den overordnede internasjonale og norske strategien for å oppnå likestilling mellom menn og kvinner. Ingen av deltakerkommunene har implementert dette i organisasjonen. Dette tyder på at det gjenstår mye arbeid før denne strategien får praktisk gjennomslag i offentlige virksomheter. Likestillingsarbeidet i de fleste norske kommuner er enda på begynnerstadiet.

Likestillingslovens krav om aktivitet og redegjørelse har ført til økt bevissthet om behovet for å drive likestillingsarbeid og kommunens ansvar på området. Flere kommuner oppgir likevel at de mangler kunnskap om hvordan dette kan være nyttig for kommunen og hva de kan gjøre i praksis. Dette vil være en barriere for å kunne implementere likestillingsstrategier i organisasjonen og oppfylle lovens krav.

Vi fant at de tiltakene som kommunene valgte å gjennomføre kan deles inn i ulike kategorier ut fra deres ulike mål:

- Tiltak for økt motivasjon og forankring av likestillingsarbeid i organisasjonen.
- Tiltak for å øke kunnskap om likestillingssituasjonen.
- Tiltak for å organisere og skape kontinuitet i likestillingsarbeidet.
- Enkelttiltak for å fremme likestilling.

Disse målene er sammenfallende med ulike behov i ulike faser av likestillingsarbeidet. Vi bruker dem derfor som utgangspunkt for å gi konkrete råd for hvordan kommunene skal komme i gang. Disse rådene er basert både på erfaringene i prosjektet og på diskusjoner med deltakerne selv.

Begynn med å motivere og forankre likestillingsarbeidet i organisasjonen.

Kommuner er på den ene siden selvstendige politisk-administrative enheter, men er på den andre siden statens forlengede arm. Likestillingsloven er et pålegg om å drive likestillingsarbeid, og dens mål er endring. For å skape disse endringer i organisasjonen er det viktig å ta hensyn til de mekanismer som inntreffer i endringsarbeid. For å få til så gode omstillingsprosesser som mulig, er det viktig at en søker å involvere, motivere og å fremheve nytten og nødvendigheten av det arbeidet som skal gjennomføres og den endringen en vil oppnå. Når det gjelder likestilling er dette spesielt viktig fordi det er snakk om en verdi som de fleste vil være enig om, men som mange mener en ikke behøver å bruke tid og krefter på.

Erfaringene viser at diskusjoner om kommunens likestillingsarbeid må tas internt i både administrativ og politisk ledelse. For å sette i gang slike prosesser er det viktig at kommunen har tilgang til både faglig kompetanse og praktisk erfaring.

Sett i verk tiltak for å øke kunnskap om likestillingssituasjonen.

Både likestillingslovens aktivitets- og redegjøringsplikt og likestillingsbarometeret virker som pådrivere for likestillingsarbeid i kommunene. Å redegjøre for den faktiske situasjonen er også en strategi for å motivere og forankre. Gjennom økt innsikt i den aktuelle situasjonen blir behovet for å sette i verk tiltak tydeligere, og det blir lettere å se på hvilke områder det er aktuelt å begynne med. Å komme langt ned på lista for likestilte kommuner skjerper også konkurranseinstinktene.

Organiser arbeidet slik at det skaper kontinuitet

Erfaringene fra prosjektet viser hvordan ulikheter i **kommunens organisering, integrering av kjønnsperspektiv i planer og strategier, og tilgang til kompetanse og ressurser** gir sterke føringer for hva slags likestillingsarbeid som gjøres, hvilket perspektiv det får og hvordan planlagte tiltak gjennomføres.

Overordnede mål og planer har stor betydning for i hvilken grad likestillingsarbeidet blir prioritert, synliggjort og fulgt opp. De to store kommunene Bergen og Oslo har innarbeidet likestillingsmål og likestillingsplaner i virksomheten. De har også tilgjengelig kompetanse og nøkkelpersoner som har et definert ansvar og fokus på likestilling. Det er likevel nødvendig med engasjement, planer og mål på enhetsnivå, dersom overordnede planer skal bli mer enn ord.

Likestillingsarbeidet må handle både om integrering i planer og om praktiske tiltak. Det er viktig at det skjer noe og at arbeidet er synlig for å vise gode eksempler og øke engasjementet. En måte å gjøre dette på er å formidle de erfaringene en gjør i prosjekter, presentere planer og tiltak for å vise at dette er et område det er viktig å jobbe med. Å sette i gang et prosjekt som dette, har fått fram mange gode eksempler og erfaringer som sannsynligvis vil føre til videre satsing. Deltakerne fortsetter arbeidet videre i egen enhet og sprer erfaringene til andre i og utenfor kommunen.