

Regionale sentre for likestilling og mangfold

Evalueringsrapport

Av

Cathrine Egeland og Cecilie Basberg Neumann

AFI-rapport /2010

Innhold

Summary and recommendations	3
Sammendrag og anbefalinger	5
Om prosjektet.....	7
Bakgrunn.....	7
Problemstillinger i evalueringen.....	8
Noen forbehold	10
Organisering av arbeidet	11
Metode	12
Om pilotprosjektene Regionale sentre for likestilling og mangfold.....	13
Aktivitets- og rapporteringsplikten (ARP).....	13
Et behov for regionale pådrivere for likestilling og mangfold.....	14
Sentrenes rolleforståelse og rolleutforming	18
Aktiviteter, prioriteringer og innsatsområder	18
Hva innebærer prioriteringene og hva har dermed ikke blitt prioritert av sentrene?.....	24
Sentrenes begrunnelser for sine prioriteringer.....	25
Pådriverrollen - sentrenes rolleforståelse og rolleutforming.....	26
Omgivelsenes erfaringer med og vurderinger av sentrene.....	31
Bruk og betydning.....	32
Synlighet	37
Sentrenes prioriteringer og rolleutforming i omgivelsenes øyne	39
Hvordan sikre et langsiktig og bærekraftig pådrivingsarbeid for likestilling og mangfold i regionene?43	
Utvikling av innsatsområder og endringer av prioriteringer	43
Økt ressurstilførsel.....	44
Regionale sentre for likestilling og mangfold og fylkesmennene.....	48
Litteratur.....	49

Summary and recommendations

The Work Research Institute has on commission by the Norwegian Ministry of Children, Equality and Social Inclusion evaluated the pilot project Regional Centers for Equality and Diversity. The evaluation has led to the following findings:

The main focus of the three centers (i.e. KUN – The Center for Knowledge and Equality (run by Stiftelsen Kvinneuniversitetet Nord), The Equality Center (run by Stiftelsen Kvinneuniversitetet in Hamar/Løten) and The Center for Equality at the University of Agder) has until now been gender equality. It is gender equality that has permeated most of the activities. This means that diversity and other grounds of discrimination have been less developed in the centers' promotional work to increase equality and decrease discrimination in the regions.

The prioritized areas for the centers' activities have been the public sector and the ARP (the Activity and Report Duty).

A significant difference between the three centers is that The Center for Equality has a substantial proportion of research- and development tasks included in its mandate.

The centers use a substantial part of their time and resources to anchor equality and diversity as important elements in regional planning and development.

The municipalities, the county municipalities, and the County Commissioners make use of the centers in slightly different ways.

There is agreement among the regional actors surrounding the centers that there is a need for a regional watch dogs in questions concerning equality and diversity and that the centers contribute to a positive regional development, and that they are eager, well-informed and forthcoming.

At the same time the surrounding regional actors interpret equality more as an abstract value than as the result of intended, promotional work.

Based on these findings we will make the following recommendations:

If the centers' promotional work in the regions shall be continued and developed in a sustainable way the work has to be based on solid and substantial knowledge. This must be realized by a broadening of the range of grounds of discrimination and a slight change of focus from gender equality to equality and diversity.

If the centers are to continue and develop a long range and sustainable promotional work in the regions they must be supplied with more resources.

Today the centers use too much of their time and resources to anchor equality and diversity as important elements in regional planning and development. The County Commissioners must be challenged and engaged as more active commissioners and door openers in the promotional work for equality and diversity in the regions.

Sammendrag og anbefalinger

Arbeidsforskningsinstituttet har på oppdrag fra Barne-, likestillings- og inkluderingsdepartementet evaluert pilotprosjektet Regionale sentre for likestilling og mangfold. Evalueringen har avdekket følgende:

- Hovedfokus for alle tre sentrene har frem til nå vært *kjønnslikestilling*. Det er *kjønnsperspektiver* som har preget de fleste av aktivitetene. Dette innebærer at mangfoldsdimensjonen og andre diskrimineringsgrunnlag enn kjønn er *mindre utviklet som grunnlag for sentrenes regionale pådrivingsarbeid*
- Innsatsområdene knyttet til pådrivingsvirksomheten er *offentlig sektor* og ARP.
- En vesentlig forskjell mellom KUN – senter for kunnskap og likestilling (som driftes av Stiftelsen Kvinneuniversitetet Nord), Likestillingscenteret (som driftes av Stiftelsen Kvinneuniversitetet i Hamar/Løten) og Senter for likestilling ved Universitetet i Agder er at sistnevnte har et bredt formål som vektlegger både forsknings- og utviklingsaktiviteter. Dette resulterer i noen forskjeller i sentrenes rolleforståelse og rolleutforming som regionale sentre for likestilling og mangfold.
- Kommunene, fylkeskommunene og fylkesmennene og andre aktører bruker sentrene på noe ulike måter.
- Det er bred enighet blant de regionale aktørene i sentrenes omgivelser om at det er nødvendig med en *regional* pådriver for likestilling og mangfold.
- Representantene både fra kommunene, fylkeskommunene og fylkesmennene mener at sentrene leverer et viktig bidrag til en positiv regional utvikling, og ser på sentrene som både nyttige, oppsøkende og på tilbudssiden.
- Noen regionale aktører oppfattet sentrene som litt "ensporede" i sitt fokus på *kjønnslikestilling*. Av disse ble det etterlyst mer oppmerksomhet på mangfold.
- Omgivelsene betrakter likestilling som en verdi og ønsker å ha en regional vaktbikkje på likestillings- og diskrimineringsområdet. Samtidig er *arbeidet* for å oppnå likestilling, og likestilling som konkret *resultat* mer problematisk enn likestilling som en abstrakt verdi for omgivelsene.
- Sentrene har et godt samarbeid med LDO.

På bakgrunn av disse funnene vil vi anbefale følgende:

- Skal sentrene som regionale sentre for likestilling og mangfold få til et langsiktig og bærekraftig pådrivingsarbeid i regionene må dette være basert på et solid og omfattende kunnskapsgrunnlag. Dette bør bygges opp i samspill med en utvikling av innsatsområdene og i noen grad endring av sentrenes prioriteringer.
- Skal sentrene kunne opprettholde og videreutvikle et langsiktig og bærekraftig pådrivingsarbeid for likestilling og mangfold i regionene har de behov for økt ressurstilførsel. Omfanget av en slik økning anslås under.
- Fylkesmennene bør utfordres og engasjeres både som bestillere, oppdragsgivere og døråpnere i pådrivingsarbeidet slik at sentrene ikke bruker så mye tid og ressurser på å invitere seg selv inn og forankre virksomheten i regionene.

Om prosjektet

Bakgrunn

Barne-, likestillings- og inkluderingsdepartementet har i en prøveperiode fra 2008 – 2010 gitt prosjektmidler (utover grunnbevilgning) til KUN – senter for kunnskap og likestilling (som driftes av Stiftelsen Kvinneuniversitetet Nord), Likestillingscenteret (som driftes av Stiftelsen Kvinneuniversitetet i Hamar/Løten) og Senter for likestilling ved Agder Universitet til en utvidet funksjon som regionale sentre for likestilling og mangfold. Også Kommunal- og regionaldepartementet har bidratt med midler. Regionalt – fra fylkeskommunene er det også gitt tilsagn om midler til oppdrag inn i prosjektet.

Arbeidsforskningsinstituttet har fått i oppdrag fra Barne-, likestillings- og inkluderingsdepartementet å evaluere sentrenes funksjon som regionale sentre for likestilling og mangfold.

I oppdragsbeskrivelsen gjør departementet rede for bakgrunnen for opprettelsen av pilotprosjektet. Regjeringen økte i forrige Stortingsperiode (2005-2009) innsatsen mot *regionalt* nivå som viktig medspiller i arbeidet med å oppnå reell likestilling mellom kjønnene. Utgangspunktet var likestillingslovens aktivitets- og rapporteringsplikt (ARP). Vi gjør kort rede for denne i neste kapittel.

Departementets regionale kontakt er Fylkesmennene, som gjennom sine tildelingsbrev er pålagt et ansvar for å veilede kommunene i likestillingsarbeid. Fylkesmennenes administrasjon og fagavdelinger har imidlertid hatt begrensede muligheter til å videreutvikle og operasjonalisere metoder og måter dette veilednings- og pådriverarbeidet kan gjøres på. Det er derfor blitt utviklet et samarbeid med *Kvinneuniversitetene*, som har bred erfaring fra samarbeid med fylker og kommuner på likestillingsområdet, herunder veiledning og opplæring. Gjennom flere år har de også bygd opp kompetanse på integrering av kjønnsperspektiv i praksis, blant annet gjennom metodeutvikling. I motsetning til for eksempel Likestillings- og diskrimineringsombudet har de dessuten en geografisk nærhet til de virksomhetene som etterspør dem.

Dette dannet grunnlaget for pilotprosjektet med regionale sentre for mangfold og likestilling som nå er blitt evaluert av Arbeidsforskningsinstituttet. Pilotprosjektet omfatter KUN – senter for kunnskap og likestilling og Likestillingscenteret (som driftes av kvinneuniversitetene), og Senter for likestilling ved Universitetet i Agder, som oppdragsmessig, ressursmessig og organisatorisk står i en noe annen stilling enn de to andre sentrene.

Problemstillinger i evalueringen

Departementet understreker i oppdragsbeskrivelsen at det kun er *pilotprosjektene* som skal evalueres og ikke stiftelsene i sin helhet. Primært ønskes det svar på disse spørsmålene:

- Hvor stor kjennskap er det til sentrenes arbeid i regionene?
- Hvor nyttig oppleves det å ha likestillingskompetanse i regionen?
- Hvordan oppleves og oppfattes sentrenes kompetanse på likestilling?
- Forholdet mellom sentrenes oppgaver og ressurstilfang
- Hvilke innsatsområder er blitt prioritert, og begrunnelse for dette
- Hvordan bidrar sentrenes arbeid med å fremme likestilling og integrere likestillingsperspektivet i regionalt utviklingsarbeid og i offentlig sektor, til regional utvikling?
- Er kjønnsbalansen i næringslivet blitt vurdert og hvordan har pilotprosjektet ev. jobbet for å utjevne denne?
- Oppdragstaker skal gi noen anbefalinger med hensyn til hvordan man best kan sikre og organisere et langsiktig pådriverarbeid regionalt i fremtiden når det gjelder likestilling, og hvordan forholdet mellom ulike aktører på feltet kan fungere mest hensiktsmessig. Oppdragstaker må også angi økonomiske konsekvenser av forslagene.

I tillegg har vi innarbeidet i evalueringen noen observasjoner og refleksjoner rundt et lite antall problemstillinger som vi mener er avgjørende for å kunne svare fyllestgjørende på spørsmålene overfor.

Med utgangspunkt i en antakelse om at sentrenes ulike historier og ulike regionale kontekster vil resultere i ulike rolleutforminger og arbeidsmåter har vi i evalueringen også forsøkt å belyse

- eventuelle *forskjeller* i omfanget, aktivitetsnivået og utformingen av sentrenes samarbeider *med* ulike regionale partnerne.
- om sentrenes *rolleforståelse* og *prioriteringer* stemmer overens med omgivelsenes forventninger og behov.

En annen utfordring er at hovedfokus i sentrenes arbeid har vært på *kjønnslikestilling*, samtidig som sentrene i løpet av prosjektperioden har fått en stadig mer aktiv pådriverrolle også i forhold til øvrige diskrimineringsgrunnlag jevnfør utvidelsen av lovverket til i dag å omfatte tre lover på området, nemlig Likestillingsloven, Diskrimineringsloven og Diskriminerings- og tilgjengelighetsloven. Sentrene skal videre inkludere et *mannsperspektiv* slik at det blir et kjønnsperspektiv som blir lagt til grunn for pådriverarbeidet, og synliggjøre kjønnsperspektivet innen øvrige diskrimineringsgrunnlag som *etnisitet, nedsatt funksjonsevne og seksuell orientering*. Derfor har vi i evalueringen også ønsket å finne ut

- hvorvidt og hvordan sentrene har utviklet eller er i gang med å utvikle et mangfoldperspektiv og organisere en kompetansefunksjon knyttet til innvandrere
- om aktører i deres omgivelser mener at de har tilstrekkelig *kompetanse* og *gjennomføringsevne* til å håndtere utfordringene som disse utvidelsene – både *faglig, organisatorisk og metodisk* – har medført og/eller kan medføre.

Likestillings- og diskrimineringsombudet har et samarbeid med sentrene primært i forbindelse med veiledningsseminarer i disse regionene, og rapporterer blant annet at "Lokalkunnskapen og den lokale forankringa i desse sentra gjer ein moglegheit for ei

systematisk oppfølging av verksemdene og utfyller dermed LDO sitt nasjonale arbeid på en viktig måte.” (LDO 2008: 39) I denne evaluering har vi derfor også lagt vekt på å klargjøre

- utformingen og effekter av samarbeidet mellom *sentrene* og *LDO*

Noen forbehold

Denne rapporten dreier seg om *forholdet mellom, på den ene siden, sentrenes rolleforståelse og rolleutforming som regionale aktører og, på den andre siden, øvrige aktørers behov knyttet til likestillings- og mangfoldsspørsmål, deres erfaringer med og forventninger til sentrene*. Det er viktig å understreke at vi innenfor rammene av dette prosjektet *ikke har hatt mulighet for å belyse og drøfte likestillings- og mangfoldssituasjonen i hvert enkelt av sentrenes målfylker*. Vi har heller ikke drøftet likestillings- og mangfoldsperspektiver på regional utvikling eller regionale perspektiver på likestilling og mangfold som sådan. Vi har heller ikke systematisk analysert betydningen av kjønn, likestilling og mangfold i regional nærings- og utviklingspolitikk. Det er åpenbart at regional politikkutvikling er et felt hvor politikken kommer i tett berøring med menneskers hverdagsliv. Regionale spørsmål dreier seg om viktige sider av kvinners og menns liv og levekår, og dreier seg i økende grad om betingelser og muligheter for å skape ”det gode liv” og bærekraftig utvikling i regionene (Hudson & Rönnblom 2006). Det er etter hvert bred enighet om at *(kjønns)likestilling er en avgjørende betingelse for en bærekraftig regional utvikling* (Hovik et al 2004: 106, s. 53). I forlengelse av dette kan man samtidig peke på at de siste tretti års ulike regionale kvinne- og likestillingssatsingene kanskje først og fremst har vært konsentrert om å forhindre de økonomiske og sosiale konsekvensene av (kvinne)raflytting, forgubbing og ”womb drain” (van der Ros 1995) snarere enn å få bukt med eventuell diskriminering av kvinner som sådan (Lotherington 2002, 2005; Rönnblom 2002, 2005). Vi har i dette prosjektet ikke hatt anledning til å følge opp denne diskusjonen direkte, men vil i stedet peke på et annet forhold som kan utgjøre en utfordring for de regionale sentrenes virksomhet: *mange av aktørene i sentrenes omgivelser betrakter likestilling som en selvfølgelig verdi, men i mindre grad som et selvfølgelig konkret resultat av et målrettet arbeid*. Vi tolker dette som et tydelig eksempel på det Hege Skjeie og Mari Teigen kaller ”likestillingens vikeplikt” (Skjeie og Teigen 2003).

Organisering av arbeidet

Arbeidsforskningsinstituttet har ledet og gjennomført prosjektet på oppdrag for Barne,- likestillings- og inkluderingsdepartementet. Vi takker Janneke van der Roos og Torun G. Ekeland for gode kommentarer og nyttige innspill til det første rapportutkastet.

Metode

Evalueringen skal ta rede på og vurdere hvordan de tre regionale sentrene for likestilling og mangfold fungerer som pådrivere og veileder i regionenes likestillings- og antidiskrimineringsarbeid. Barne-, likestillings- og inkluderingsdepartementet utdyper i sin beskrivelse av oppdraget at det er ønskelig at ulike instanser som kommuner, fylkeskommuner, Fylkesmenn, arbeidslivets organisasjoner, IMDi og Innovasjon Norge gir sin vurdering av sentrenes funksjon, og videre vurderer behov, oppgaver, rollefordeling og utfordringer for fremtidige regionale likestillingssentre. For å få kunnskap om sentrenes aktiviteter og omgivelsenes vurderinger av dem har vi innhentet synspunkter og data fra: a) sentrenes informasjon og rapporteringer på nettsidene sine, b) semistrukturerte intervjuer (både individuelle – og gruppeintervjuer) med ansatte ved sentrene, og c) feltarbeid/besøk ved sentrene som ble avtalt med sentrene på forhånd. På denne måten har vi samlet inn nødvendige data om sentrenes aktiviteter og prioriteringer, og om forholdet mellom sentrenes oppgaver og ressurstilfang.

For å få nødvendige data om *hvordan sentrenes virksomhet oppfattes i de enkelte regionene* har vi gjennomført *semistrukturerte telefonintervjuer* med Fylkesmennene i de berørte fylkene, og med representanter fra Fylkeskommunene, kommuner, arbeidslivets organisasjoner, Innovasjon Norge og utdannings/forskningsinstitusjoner i regionene. I tillegg har vi intervjuet en representant fra LDO og en fra IMDi for å få klargjort sentrenes relasjon til og samarbeid med andre sentrale aktører i likestillings- og mangfoldsfeltet. De fleste av informantene plukket vi fra lister over kontaktpersoner og samarbeidspartnere som vi fikk fra sentrene. Dette ble gjort for å sikre at vi fikk beskrivelser og vurderinger av sentrenes virksomhet fra personer med faktisk kjennskap til virksomheten. Til sammen har vi intervjuet 53 personer i forbindelse med evalueringen.

I denne rapporten refererer vi synspunkter og vurderinger fra informantene, og i noen tilfeller siterer vi uttalelser som vi har funnet spesielt dekkende eller illustrerende for et synspunkt eller en vurdering som deles av flere. Vi oppgir ingen navn på informanter, verken ved sentrene eller i deres omgivelser. I stedet omtaler vi informanter for eksempel som "rådgiver i kommunen" eller "representant fra arbeidstakerorganisasjon".

Om pilotprosjektene Regionale sentre for likestilling og mangfold

Regjeringen økte i forrige Stortingsperiode (2005-2009) innsatsen mot regionalt nivå som viktig medspiller i arbeidet med å oppnå reell likestilling mellom kjønnene. Utgangspunktet var likestillingslovens aktivitets- og rapporteringsplikt (ARP).

Aktivitets- og rapporteringsplikten (ARP)

Formålet med aktivitets- og rapporteringsplikten er behovet for å sette større fokus på virksomhetenes arbeid med å forhindre uønsket diskriminering. Virksomhetene har plikt til å fremme likestilling og hindre diskriminering på grunn av kjønn, etnisitet og nedsatt funksjonsevne. Plikten er hjemlet i tre ulike lovverk: Likestillingsloven, Diskrimineringsloven og Diskriminerings- og tilgjengelighetsloven. Arbeidsgivere, offentlige myndigheter og arbeidslivets organisasjoner er pålagt å jobbe aktivt, målrettet og planmessig for å fremme likestilling og hindre diskriminering. Uavhengig av virksomhetens størrelse har alle en aktivitetsplikt for å fremme likestilling mellom kjønnene. Private arbeidsgivere med mer enn 50 ansatte, offentlige myndigheter og arbeidslivets organisasjoner har i tillegg plikt til å jobbe mot diskriminering på grunn av etnisitet og nedsatt funksjonsevne. Det skal rapporteres i årsberetning eller årsbudsjett på aktivitetsplikten. Det skal redegjøres for tiltak som er iverksatt og planlegges iverksatt for å fremme likestilling på grunn av kjønn, etnisitet og nedsatt funksjonsevne. Når det gjelder kjønn skal det i tillegg rapporteres på den faktiske tilstanden når det gjelder likestilling i virksomheten. Det er ikke krav om rapportering på tilstand når det gjelder etnisitet og nedsatt funksjonsevne. Omfanget av rapporteringen skal tilpasses virksomhetens størrelse og annen rapportering i årsrapporten. Rapporteringen bør også brukes til å planlegge det videre arbeidet.

Mange virksomheter både i offentlig og privat sektor mangler imidlertid den kompetansen som skal til for å identifisere diskriminering og utarbeide tiltak for å fremme likestilling og

mangfold, og vil derfor trenge ekstern bistand i form av veiledning og opplæring. Likestillings- og diskrimineringsombudet (LDO) fører kontroll med kommunene sine likestillingsrapportering, men har ikke mulighet for systematisk å kontrollere og veilede alle offentlige og private virksomheter i alle landets kommuner – ut over å gjennomføre avgrensede kontroller, arrangere seminarer og samlinger for bedrifter og organisasjoner på ulike nivåer i ulike sektorer. I 2007 og 2008 valgte LDO å konsentrere seg om kommunesektoren når det gjelder kontroll av aktivitets- og rapporteringsplikten fordi sektoren er landsomfattende og kommunene store arbeidsgivere – særlig for kvinner. LDOs kontroll har vist at selv om mange kommuner gjør en innsats for å fremme likestilling og mangfold var det for eksempel i 2008 bare 16 av 64 kontrollerte kommuner som fikk godkjent likestillingsrapportene sine uten merknader (LDO 2008: 36). De fleste kommunene har altså store utfordringer både når det gjelder *rapporteringsrutiner* og *selve likestillingssituasjonen*.

Et behov for regionale pådrivere for likestilling og mangfold

Som det fremgår av oppdragsbeskrivelsen, har også departementet sett et behov for å styrke det regionale arbeidet for å fremme likestilling. Under Stortingsbehandlingen av Odelstingsproposisjon nr. 34 (2004-2005) "Lov om Likestillings- og diskrimineringsombudet og Likestillings- og diskrimineringsnemnda", ble det tatt til orde for et behov for regionale aktører som kunne være pådrivere overfor kommuner og næringsliv på likestillingsområdet. Departementets regionale kontakt er Fylkesmennene, som gjennom sine tildelingsbrev er pålagt et ansvar for å veilede kommunene i likestillingsarbeid. Fylkesmennenes administrasjon og fagavdelinger har imidlertid hatt begrensede muligheter til å videreutvikle og operasjonalisere metoder og måter dette veilednings- og pådriverarbeidet kan gjøres på. Derfor ble det utviklet et samarbeid med *Kvinneuniversitetene*, som har bred erfaring fra samarbeid med fylker og kommuner på likestillingsområdet, herunder veiledning og opplæring.

KUN senter for kunnskap og likestilling (som driftes av Stiftelsen Kvinneuniversitetet Nord, opprettet 1991) og *Likestillingssenteret* (som driftes av Stiftelsen Kvinneuniversitetet, opprettet 1983) er begge ideelle stiftelser, der et eventuelt økonomisk overskudd i sin helhet tilbakeføres til virksomheten. KUN har arbeidet med likestilling - og mangfoldsspørsmål nasjonalt og internasjonalt siden 1991. KUN har hovedkontor i Steigen, med avdelingskontor i Steinkjer, og har til sammen 14 ansatte. Likestillingssenteret i Hedmark og Oppland driftes av stiftelsen Kvinneuniversitetet, som ble opprettet i 1983. Likestillingssenteret holder til i Hamar og har 7 ansatte som arbeider med utviklingsprosjekter, konferanser, kurs, analyser og utredninger på ulike nivåer. Begge sentrene er grunnfinansiert fra Barne- og Likestillingsdepartementet (BLD). *Senter for likestilling* er et samarbeid mellom Universitetet i Agder, Agderforskning og Agderregionen. Arbeidet med senteret startet på initiativ fra Agderrådets likestillingsråd. Universitetsstyret vedtok å opprette senteret i februar 2008. Senter for likestilling er organisatorisk plassert under Fakultet for humaniora og pedagogikk ved Universitet i Agder, men er et senter for hele universitetet og for universitetets randsone, samt for andre aktører i regionen. Forskning og koordinering av FoU-prosjekter er ett av formålene med Senter for likestilling, som har en leder med professorkompetanse. I tillegg har senteret en seniorrådgiver og en førstekonsulent – til sammen 2 1/2 stilling.

KUN startet opp arbeidet med prosjektet regionalt senter for likestilling og mangfold i 2004, på oppdrag fra Nordland fylkeskommune. Likestillingssenteret startet sitt prosjekt i 2005 med finansiering fra Hedmark fylkeskommune. Fra 2006-2007 gjennomførte KUN og Likestillingssenteret et pilotprosjekt for etablering av regionalt senter for likestilling og mangfold, med økonomisk støtte fra BLD og KR. Prosjektet ble så videreført som et fireårig prosjekt med evaluering og avslutning i 2010. BLD har i tillegg gitt støtte til Senter for likestilling ved Universitetet i Agder i en prøveperiode fra 2007-2010. Dette senteret er også en del av pilotprosjektet med regionale sentre for likestilling og mangfold, og er også omfattet av denne evalueringen.

For å styrke innsatsen i pådriver- og informasjonsarbeidet om aktivitets- og rapporteringsplikten bevilget BLD høsten 2009 i tillegg totalt kr. 700 000 kroner til de tre sentrene for likestilling og mangfold. I 2009 fikk Senter for likestilling ved Universitetet i Agder også midler til et ekstra løft for likestilling, levekår og helse i Agderfylkene. Prosjektet

Tradisjonelle menn på Agder [*Umoderne menn: Hvem er de?*] skal gi økt kunnskap om menns konservative og/eller mindre entydige holdninger til likestilling i Agderfylkene. Barne-, likestillings-, og inkluderingsdepartementet har satt en ramme for støtten til prosjektet på 500 000 kroner inkl. mva. Midlene vil fordeles over to år.

De tre sentrene har foreløpig fylkene Aust- og Vest-Agder, Hedmark, Oppland, Sør- og Nord-Trøndelag, Finnmark, Troms og Nordland som målfylker. Vi har innledningsvis understreket at det innenfor rammene av dette prosjektet ikke har hatt mulighet for å belyse og drøfte likestillings- og mangfoldssituasjonen i hvert enkelt av sentrenes målfylker. Vi vil allikevel gjøre oppmerksom på at det er snakk om fylker med forholdsvis ulike likestillings-, mangfolds- og levekårsutfordringer. Dette handler både om demografiske forskjeller, ulike bosettingsmønstre og forskjeller i arbeidsmarkedssituasjonen samt endringer i disse forholdene som i sin tur endrer utfordringene knyttet til likestilling, mangfold og levekår i de nevnte fylkene. Disse forskjellene og endringene har og vil få følger for sentrenes prioriteringer og innsatsområder, noe som er tydelig når man for eksempel ser på Senter for likestilling ved UiAs vektlegging av Agderfylkenes dokumenterte lave score på likestillings- og levekårsindekser.

I departementenes tilsagnsbrev for de regionale sentrene for likestilling og mangfold heter det blant annet at målsettingene for sentrene er at:

Sentrene skal ha en informasjons- og pådriverrolle i sine regioner, øke kunnskapen rundt likestilling og mangfoldsarbeid og utvikle arbeidsmetodikk.

De skal gjøre offentlige aktører oppmerksomme på pliktene i forhold til aktivitets- og rapporteringsplikten i likestillingsloven, diskrimineringsloven og diskriminering - og tilgjengelighetsloven.

Sentrene skal fortsette å inkludere mannsperspektivet i likestillingsarbeidet og synliggjøre kjønnsperspektivet innenfor øvrige diskrimineringsgrunnlag: etnisitet, nedsatt funksjonsevne og seksuell orientering.

Sentrene skal bidra til at likestilling og mangfold blir et virkemiddel i det regionale utviklingsarbeidet og tydeliggjøre at likestilling og mangfold kan bidra til distriktsutvikling.

Sentrene skal vurdere kjønnsbalanse i næringsutvikling og entreprenørskap og arbeide for en utjevning. De skal også styrke kompetansen på hvordan man kan utnytte potensialet innvandrere representerer i distrikts- og regionalpolitikk.

I det følgende skal vi beskrive noen av sentrenes aktiviteter og deres egen rolleforståelse og -utforming. Vi skal deretter gå over til å se på forholdet mellom sentrenes egen rolleforståelse og -utforming og omgivelsenes erfaringer med og forventninger til sentrene med utgangspunkt i problemstillingene som vi har gått gjennom i avsnittet "Om prosjektet".

Sentrenes rolleforståelse og rolleutforming

Aktiviteter, prioriteringer og innsatsområder

Sentrenes egne aktivitetsrapporter og våre intervjuer med de ansatte tyder på at alle sentrene har foretatt prioriteringer når det gjelder både aktiviteter og aktivitetsnivå knyttet til rollen som regionale sentre for likestilling og mangfold. Vi kan oppsummere sentrenes prioriteringer og innsatsområder slik:

- Hovedfokus for alle tre sentrene har frem til nå vært *kjønnslikestilling*. Det er *kjønnspektiver* som har preget de fleste av aktivitetene. Dette innebærer at mangfoldsdimensjonen og andre diskrimineringsgrunnlag enn kjønn er *mindre utviklet som grunnlag for sentrenes regionale pådrivingsarbeid*
- Innsatsområdene knyttet til pådrivingsvirksomheten er *offentlig sektor* og ARP.
- En vesentlig forskjell mellom KUN, Likestillingssenteret og Senter for likestilling ved UiA er at Senter for likestilling har et bredt formål som vektlegger både forsknings- og utviklingsaktiviteter. Dette resulterer i noen forskjeller i sentrenes rolleforståelse og rolleutforming som regionale sentre for likestilling og mangfold.

Med utgangspunkt i ARP og de grunnlag som i dag har et diskrimineringsvern skal pådriving for likestilling og arbeid mot diskriminering omfatte flere diskrimineringsgrunnlag enn kjønn. Det vil si at også for eksempel grunnlagene etnisitet, nedsatt funksjonshemming, og seksuell orientering er inkludert. Pilotprosjektene skal videre være regionale sentre for både likestilling og *mangfold*. I departementenes tilsagnsbrev legges det vekt på at sentrene i pilotprosjektene skal vurdere kjønnsbalanse i næringsutvikling og entreprenørskap og arbeide for en utjevning. Aktivitetsrapportene og våre intervjuer med de ansatte ved sentrene peker imidlertid på at det er arbeidet med ARP og *offentlig sektor* som har vært hovedfokus i pådrivingsarbeidet.

Med dette som bakteppe skal vi først se nærmere på sentrenes prioriteringer og innsatsområder. Vi vil også påpeke hva sentrene (dermed) *ikke* har prioritert. Dette vil danne grunnlag for å kunne beskrive og vurdere hvordan sentrene forstår og utformer sine roller

som regionale aktører. Det sentrale spørsmålet i denne forbindelse vil være om prioriteringene og innsatsområdene og sentrenes rolleforståelse og rolleutforming knyttet til funksjonen som regionale sentre for likestilling og mangfold svarer på omgivelsenes behov og forventninger knyttet til spørsmål om likestilling og mangfold. I denne forbindelse vil vi behandle spørsmål om kjennskap og erfaringer med sentrenes virksomhet, og eksterne aktørers vurdering av sentrenes kompetanse og nytte.

Som vi allerede har vært inne på er det pilotprosjektene Regionale sentre for likestilling og mangfold og *ikke* stiftelsene (for KUN og Likestillingscenteret sin del) eller institusjonen (for Senter for likestilling sin del) som skal evalueres. *Sentrene gjennomfører mange ulike undervisnings-, utrednings- og utviklingsprosjekter og pilotprosjektet Regionale sentre for likestilling og mangfold er bare ett av disse prosjektene.* Sentrenes rapporteringer viser samtidig at pilotprosjektene er godt integrert i sentrenes øvrige virksomhet. I følge de ansatte ved to av sentrene, KUN og Likestillingscenteret, kan aktivitetene som regionale sentre for likestilling og mangfold best forstås som den tredje vinkelen i *en trekant bestående av FoU, veiledning og pådriving/informasjon.* Dette kommer vi tilbake til. Som vi har beskrevet ovenfor har KUN og Likestillingscenteret, på den ene siden, og Senter for likestilling ved UiA, på den andre siden, ulike oppgaver og ressursmessige og organisatoriske rammer om virksomheten sin. Vi vil i det følgende omtale sentrene *hver for seg*, men da KUN og Likestillingscenteret både har et visst sammenfall i arbeidsmåter, kompetanse og rolleforståelse, og dessuten har produsert både felles rapporter og uttalelser (herunder uttalelser til oss i forbindelse med den aktuelle evalueringen) vil vi i flere tilfeller behandle dem i sammenheng.

KUN og Likestillingscenteret har sammen utgitt egne rapporter fra pilotprosjektene for 2007-2008, og for 2008-2009 (KUN – senter for kunnskap og likestilling & Likestillingscenteret 2009, 2010). Senter for likestilling har foreløpig ikke laget noen egen rapport om pilotprosjektet, men har skrevet om sine aktiviteter i 2009 som regionalt forskningsmiljø og som pådriver for likestilling i regionen (Senter for likestilling 2010).

Alle de tre sentrene har prioritert kjønnslikestilling og kjønnsperspektiver i de fleste av aktivitetene sine, og innsatsområdene knyttet til pådrivingsvirksomheten har vært offentlig sektor og ARP. Senter for likestilling ved UiA har dessuten et forskningsmandat knyttet til

kjønn og kjønnslikestilling i regionen som ligger nedfelt i senterets virksomhetsplan. Senteret samarbeider for øvrig med Agderforskning. KUN og Likestillingssenteret samarbeider med henholdsvis Nordlandsforskning, Høgskolen i Bodø og Østlandsforskning om konkrete forskningsbaserte prosjekter.

Prioriteringen av kjønnslikestilling og kjønnsperspektiver har, i følge sentrene, skjedd i overensstemmelse med både BLD og KR D. Dette kommer vi nærmere inn på under avsnittet om rolleforståelse og rolleutforming. At dette for øvrig har vært en bevisst prioritering bekreftes av sentrene i intervjuene med de ansatte ved alle de tre sentrene: "Vi har et spesielt fokus på kjønnslikestilling", "Kjønnsperspektivet gjennomsyrrer alle prosjekter", "For oss handler det først og fremst om kjønnslikestilling, på grunn av de spesielle utfordringene i regionen", "Hovedfokus blir kjønn; om du blander for mye inn, forsvinner likestillingsperspektivet. De andre grunnlagene får komme etter. Vi får bygge stein på stein", "Kjønn er den største utfordringen". Når vi ser på de ulike prosjektene som har vært gjennomført ved sentrene kommer kjønnsperspektivet og fokuset på kjønnslikestilling tydelig til uttrykk. I de felles rapportene om pilotprosjektet (Likestillingssenteret & KUN – senter for kunnskap og likestilling 2009, 2010) fortelles det om ulike prosjekter knyttet til funksjonen som regionale sentre for likestilling og mangfold:

KUN rapporterer at de i for eksempel i 2009 har "... levert høringsuttalelse til utkast til fylkesplan for Troms, samt regionalt utviklingsprogram Troms. Det samme har vi gjort for Regionalt Utviklingsprogram for Finnmark. KUN har også vært med i utarbeidelsen av regionalt utviklingsprogram i Nord-Trøndelag. Nord-Trøndelag fylkeskommunen praktiserer i dag krav om 40/60 kjønnsbalanse i alle styringsgrupper i prosjekter som blir tildelt midler via RUP. I Nord-Trøndelag har KUN også bidratt sammen med fylkeskommunen til å utvikle en strategi for likestilling og mangfold. Fylkesmannen og KS er involvert i dette arbeidet, og andre sentrale aktører vil etter hvert inviteres med i dette arbeidet.

Det finnes lite kjønnsdelt regional statistikk som er systematisert og analysert. I samarbeid med Finnmarks fylkeskommune har KUN laget en likestillingsstatistikk for Finnmark. Denne kunnskapen skal danne grunnlag for videre analyser og fylkesplanlegging i Finnmark [...] Vi har avholdt et opplæringsseminar for Distriktssenteret med fokus på likestilling, mangfold og bolyst. [...] I Nordland drifter KUN kompetanseforum Nordland. I 2009 ble det holdt to møter i dette forumet. Deltakere her er KS, Næringslivets hovedorganisasjon (NHO),

Landsorganisasjonen i Norge (LO), Fylkesmannen, Innovasjon Norge, Nordlandsforskning, Høgskolen i Bodø (HiBO), Kunnskapscenteret Gildeskål, og Rådet for funksjonshemmete. Representant fra Distriktssenteret er invitert, og også andre aktuelle samfunnsaktører blir invitert og orientert om møtene. Fokuset på møtene er gjensidig informasjons- og erfaringsutveksling, presentasjon av ny forskning eller nye prosjekt innen kjønn og mangfoldsperspektivet i Nordland. KUN har hatt et spesielt fokus på ARP i 2009. Vi har gått gjennom årsberetningen til mange av kommunen i vårt område, og i vårt pådriverarbeid i forhold til regionrådene og enkeltkommuner har vi hatt fokus på ARP. I tillegg til pådriverarbeid har vi gjort en utvidet undersøkelse av kommuners og private bedrifiers håndtering av ARP. Bakgrunnen for den utvidede undersøkelsen var kontrollene til LDO, vår og Likestillingscenteret gjennomgang av årsrapporter, og vår undersøkelse "Bedrifiers redegjørelse for likestilling". [...] (Likestillingscenteret & KUN – senter for kunnskap og likestilling 2010: 10-11) Et annet prosjekt KUN har hatt i 2009 er et samarbeid med Trøndelag teater, Toleranse Nord-Trøndelag og den kulturelle skolesekken om utvikling av et pedagogisk verktøy brukt i forbindelse med at alle videregående skoler i Nord-Trøndelag fikk besøk av Håvard Kalseths forestilling "Trønderbrura". Forestillingen handler om oppveksten til en gutt som liker å kle seg i det folk forstår som dameklær. Skolene skulle være fordomsfrie soner de dagene forestillingen ble vist.

Likestillingscenteret "... har utarbeidet en sammenstilling av tilgjengelig statistikk om likestillingssituasjonen i Hedmark og Oppland. [...] I Hedmark skal statistikkheftet legges fram for Regionalt Partnerskap, og i Oppland i fylkestinget. Oppland fylkeskommune er pilotfylke for å utarbeide planstrategi, Likestillingscenteret kvalitetssikret dette arbeidet, deltok på flere møter i arbeidsgruppa og kom med innspill i høringsprosessen. Statistikk splittet på kjønn er viktig som bakgrunnsinformasjon til denne type arbeid. Redegjørelsene i kommunenes årsberetninger har blitt analysert, i tillegg er det utformet en veileder for kommunene i ARP-arbeidet. Med ekstra midler fra BLD kunne Likestillingscenteret også analysere redegjørelsene i fire andre fylker; Møre og Romsdal, Buskerud, Østfold og Akershus. Resultatet er det samme i alle fylker, over halvparten av kommunene har en mangelfull redegjørelse. Det positive er at flere regionråd og enkeltkommuner har bedt om kurs og møter for å lære mer om hvordan de bør legge opp sitt arbeid. Østlandsforskning gjorde en kvalitativ analyse om *Bulyst, kjønn og entreprenørskap* i Nord-Gudbrandsdalen.

Likestillingssenteret var underleverandør i dette arbeidet og intervjuet kvinner som har etablert bedrifter i regionen. Analysen gir kunnskap og erfaring som kan overføres til andre regioner [...] Det er igangsatt et arbeid for å lage en veileder/sjekkliste for kommunene i Oppland med tanke på omdømme, rekruttering, inkludering, stedsutvikling og bolyst. Sjekkliste skal si noe om hva, hvor og hvordan likestillingssituasjonen skal kunne registreres og måles. Hvilke kriterier kan legges til grunn på de enkelte områder, hvilke tiltak er det viktig å sette i gang. Kunnskap om den faktiske situasjonen danner grunnlag for videre planlegging og arbeid. Veilederen/sjekklista skal være med på å bryte med tillært tenkemåte for å kunne se nye perspektiver og løsninger. Likestillingssenteret blir hvert år spurt om å komme på flyktningmottak for å forelese om norsk likestillingslovverk og likestillingspolitikk. [...] Når Likestillingssenteret oppdager at private - og offentlige virksomheter skriver eller gjør noe som åpenbart vil slå forskjellig ut for kvinner og menn eller andre grupper i samfunnet, tar vi kontakt for å påpeke forholdet. [...] I en analyse av innholdet i regionavisene i Hedmark og Oppland fant Likestillingssenteret at det er menn som får størst plass i både hovedoppslag og andre oppslag, at det er menn som oftest avbilder og som oftest intervjues som kilder. Funnene er ikke oppsiktsvekkende, men bekrefter mannsdominansen i samfunnet.” (Likestillingssenteret & KUN – senter for kunnskap og likestilling 2010: 12-13)

Senter for likestilling har ikke utarbeidet en like avgrenset virksomhetsrapportering knyttet til pilotprosjektet som KUN og Likestillingssenteret. Det har derfor vært noe mer utfordrende å beskrive senterets aktiviteter knyttet til pilotprosjektet spesifikt. Vi tar derfor utgangspunkt i senterets egen beskrivelse av seg selv som ”pådriver for likestilling i regionen” som denne fremkommer i senterets årsrapport for 2009 (Senter for likestilling 2010). Senter for likestilling baserer sin virksomhet, i langt større grad enn de to andre sentrene, på egen forskning. Dette ligger nedfelt i senterets virksomhetsplan: ”SLs formål sier at senterets forskningsaktiviteter skal spenne over hele FoU-kjeden, fra grunnforskning på den ene siden til forskningsbasert rådgivning på den andre siden. Det sier også at senteret skal prioritere forskning med både vitenskapelig og samfunnsmessig relevans, og forskning som gir anvendbar kunnskap om landsdelens likestillingsutfordringer skal vektlegges.” (Senter for likestilling 2010: 6) Tematisk har senteret to hovedsatsningsområder: 1) Kjønn og

helse, og 2) likestilling og levekår. Det første området er knyttet spesifikt til senterleders forskningsfelt og -kompetanse og til allerede pågående forskningsprosjekter ved UiA/Agderforskning. Det andre, likestilling og levekår, er knyttet spesielt opp til likestillingsutfordringer i Agder-regionen. Kommunene i Agder har lenge ligget lavt på Statistisk sentralbyrås (SSB) likestillingsindeks; kvinnene på Sørlandet befinner seg på deltidstoppen, her går færre barn i barnehage enn i andre deler av landet, mange kommunestyre er tydelig kjønnsmessig skjevdelt, det er få kvinnelige ledere, utdanningsnivået blant både kvinner og menn ligger på eller litt under landsgjennomsnittet og man finner mer kjønnskonservative holdninger blant kvinner og menn på Sørlandet enn i andre landsdeler (<http://www.ssb.no/ssp/utg/201001/02/>). Forskningen tyder altså på sammenhenger mellom lavt score på likestillingsindekser og lavt score på levekårsindekser. Begge de faglige satsningene i senteret foregår i samarbeid med Agderforskning. Senteret rapporterer at de i 2009 har igangsatt forskningsprosjekter og har vært med i flere søknadsprosesser om nye forskningsprosjekter. De fleste FoU-prosjektene som det er søkt om midler til omhandler regionale likestillings- og levekårsutfordringer, og flere av disse søknadsprosessene løper videre inn i 2010. Av løpende forskningsprosjekter som ligger inn under senteret, er det største et paraplyprosjekt kalt "Det sterke kjønns sårbarhet – omsorg, behandling og maskulinitet", som ledes av senterets leder. Det andre forskningsprosjektet ved senteret bærer tittelen "Tradisjonelle menn på Agder", og er et forprosjekt finansiert av Barne-, likestillings- og inkluderingsdepartementet.

Når det gjelder senterets funksjon som pådriver for likestilling og mangfold i regionen spiller Likestillingsforum, en møteplass mellom forskning og praksis på likestillingsfeltet, en sentral rolle i det regionale pådrivingsarbeidet deres. Senter for likestilling rapporterer om seks arrangementer i regi av forumet i 2009 (Senter for likestilling 2010: 8). Senter for likestilling rapporterer videre at de har arrangert forskerlunsjer, konferanser mediekurs, og seminarer om ARP alene eller sammen med andre aktører. Senteret har dessuten vært samarbeidspartner i to ulike EØS-prosjekter. Det ene er et samarbeidsprosjekt mellom Norge, Spania og Portugal om balanse mellom privatliv, familieliv og arbeidsliv. I årsrapporten sin melder Senter for likestilling at de sender jevnlig ut nyhetsbrev til en rekke mottakere og at de har en høy profil i både regionale og nasjonale medier i 2009. De har også overtatt sekretariatsfunksjonen i Agderrådets likestillingsråd og har her forsøkt å være en pådriver for å få gjennomført likestillingsrådets handlingsplan. Senteret er dessuten

representert i referansegruppa knyttet til Fritt-valg-prosjektet i regi av Vest-Agder fylkeskommune (Senter for likestilling 2010: 8).

Hva innebærer prioriteringene og hva har dermed ikke blitt prioritert av sentrene?

Prosjektene og intervjuene med de ansatte peker i retning av at kjønnslikestilling og kjønnsperspektiver har vært prioritert. Videre fremgår det at det er *offentlig sektor og arbeidet med ARP* som har vært hovedsatsningsområder. Dette innebærer, for det første, at mangfoldsdimensjonen og andre diskrimineringsgrunnlag enn kjønn er *mindre utviklet som grunnlag for sentrenes regionale pådrivingsarbeid*. Vi sier ikke at mangfoldsdimensjonen, etnisitet, nedsatt funksjonsevne eller alder er fraværende perspektiver i sentrenes aktiviteter, men at de er mindre utviklet enn likestillingsdimensjonen og kjønnsperspektivet. For det andre innebærer sentrenes prioriteringer at ingen av sentrene har foretatt systematiske vurderinger av kjønns(u)balansen i næringslivet i de respektive regionene. Igjen: vi sier ikke at sentrene *ikke* har gjort henvendelser til enkelte næringslivsaktører i regionene eller ikke har vurdert likestillingstilstanden i deler av næringslivet overhodet. For eksempel har Likestillingscenteret på Hamar vurdert likestillingstilstanden og hva som gjøres for å rekruttere og beholde kvinner i teknologibransjen (se Likestillingscenteret 2009 og Skipnes 2009). Vi sier at det ikke har vært foretatt noen *systematiske* vurderinger av kjønnsbalansen i næringslivet som sådan i de respektive regionene i betydningen at ingen av sentrene for eksempel har gjort helhetlige analyser av likestillingstilstanden i regionenes største private bedrifter eller har laget fylkesvise likestillingsbarometre knyttet til privat næringsliv.

I intervjuene med oss begrunner de ansatte ved sentrene prioriteringene på ulike måter. Det som går igjen er en forståelse av at prioriteringen av kjønnsperspektivet og likestillingsdimensjonen har skjedd i overensstemmelse med departementenes tilsagnsbrev og i møter med departementene. KUN og Likestillingscenteret fremstiller relasjonen sin til departementene på denne måten: "Mandat for de regionale likestillingssentrenes arbeid sees primært gjennom bevilgende departementers (BLD, KR D) tildelingsbrev for 2007 og 2008. Som oppfølging til tildelingsbrevene har formaliserte møter mellom RLM og

departementene vært arenaer for dialog rundt oppdraget med mulighet til å uttrykke problemstillinger, presiseringer og justeringer. Øvrige dokumenter som har bidratt til RLMs faglige rammer er tildelingsbrev fra de fylkeskommuner som i 2007 og 2008 har støttet RLM. Også diskrimineringslovverket i Likestillingsloven, Arbeidsmiljøloven, Diskriminerings- og tilgjengelighetsloven, Diskrimineringsloven og regjeringens ulike handlingsplaner og utredninger er viktig grunnlagsmateriale både som normgiver for virksomheters plikter og enkeltpersoners rettsvern, og som inspirasjon til å se utfordringer og metoder innenfor RLMs arbeidsområde.” (KUN/Likestillingssenteret rapport om pilotprosjektet 2007/2008)

Alle sentrene signaliserer samtidig at utvidelsen av ARP og møtene med departementene også har ført til at de nå har en økende oppmerksomhet på at andre diskrimineringsgrunnlag enn kjønn og mangfoldsdimensjonen og et interseksjonelt perspektiv på diskriminering må utvikles og innarbeides i sentrenes pådrivingsaktiviteter. De understreker imidlertid at dette er et *utviklingsarbeid* som vil kreve *mer* tid og ressurser enn hva sentrene i dag har til rådighet. Dette kommer vi tilbake til.

Sentrenes begrunnelser for sine prioriteringer

Når det gjelder valget av offentlig fremfor privat sektor som innsatsområde begrunner sentrene denne prioriteringen, på den ene siden, *negativt* med begrensede ressurser og et tidsmessig krevende forankringsarbeid i regionene. Sentrene må selv henvende seg til kommunene og ”invitere seg selv inn” i ulike prosesser og planprosjekter. Dette er et forankringsarbeid som tar mye av de ansattes tid. De opplever at mye av pådrivingsarbeidet deres rett og slett består i å ”mase” på kommunene. Mase for å få dem til å være med på ulike arrangementer. Mase for å få dem til å innarbeide likestillingsdimensjonen og kjønnsperspektiver i plandokumenter og tilstandsrapporter. Pådrivingsarbeidet som sentrene skal drive i regionene oppleves av sentrene som et *tidkrevende forankringsarbeid*, hvor sentrene *kontinuerlig må befinne seg ”på tilbudssiden”*. Vi mener at dette kan ses i sammenheng med at **likestilling blir betraktet som en selvfølgelig verdi, men ikke et selvfølgelig resultat** blant aktørene i sentrenes regionale omgivelser. Dette kommer vi tilbake til under.

På den andre siden begrunnes prioriteringene *positivt* med at offentlig sektor, og spesielt kommunene dels er store arbeidsplasser og dermed viktige aktører i det regionale utviklingsarbeidet. Kommunenes betydning som arbeidsgiver fremheves ofte som den viktigste grunnen til fokuset på nettopp kommunene LDOs kontroll av hvordan ARP følges opp. Samtidig er det andre sider ved kommunene og offentlig sektor som gjør dem viktige i det regionale pådrivingsarbeidet for likestilling og mangfold, i følge sentrene. Dette gjelder kommunene som *service- og tjenesteyter*, og som premissleverandør for regional utvikling gjennom *planutvikling*. Spesielt Likestillingscenteret og KUN fremhever disse sidene ved kommunene. Sentrenes argument for å prioritere offentlig sektor og da spesielt kommunene i denne sammenhengen er dermed at om kommuner har innarbeidet likestillings- og mangfoldsdimensjonen inn i planene og tjenestene sine bidrar de til regional utvikling ved å skape såkalt "bolyst" og altså hindre fraflytting blant for eksempel kvinner og unge som ellers antas å ville orientere seg mot mer sentrale strøk. Sentrene, og da spesielt KUN og Likestillingscenteret, fremholder altså at det å utvikle planer og tjenester som får unge og kvinner til å føle seg inkludert og verdsatt er et like viktig grep i regional utvikling som det å få kommunene til å ta likestillingsgrep som ansvarlig arbeidsgiver. At det er spesielt KUN og Likestillingscenteret som understreker dette mener vi henger sammen med den kompetansen de ansatte ved disse sentrene har: flere av de ansatte ved KUN og Likestillingscenteret har selv vært ansatt hos enten kommunen eller fylkeskommunen i sine respektive regioner og arbeidet med planlegging og kompetanseutvikling der. De ansatte ved KUN og Likestillingscenteret har dermed en grundig forståelse av utviklingsprosesser i offentlig sektor og av verdien av å ta aktiv del i ulike planarbeidsprosesser. Dette bekreftes av aktører i disse sentrenes omgivelser – noe vi vender tilbake til under.

Pådriverrollen - sentrenes rolleforståelse og rolleutforming

Vi mener at Likestillingscenteret og KUN, på den ene siden, og Senter for likestilling ved UiA, på den andre siden, har noe ulike rolleforståelser og dermed har utformet pådriverrollene

sine som regionale sentre for likestilling og mangfold på noe ulike måter. Kort oppsummert mener vi at:

- Hovedelementene i pådrivingsarbeidet som utføres ved alle tre sentrene er *opplysning, kommunikasjon, forankring og ansvarliggjøring*.
- KUN og Likestillingscenteret har med utgangspunkt i de ansattes fagkompetanse imidlertid utviklet pådrivingsarbeidet og aktivitetene sine noe mer i samspill med omgivelsene og omgivelsenes arbeidsmåter enn hva Senter for likestilling ved UiA har gjort.
- Senter for likestilling ved UiA har et forskningsoppdrag som gjør dem til en noe mer utfordrende pådriver i regionen sin enn hva tilfellet er med KUN og Likestillingscenteret.
- Samtidig er det i Agderregionen en økende anerkjennelse av at Sørlandet har et likestillingsproblem. Dette kan gjøre Senter for likestilling ved UiA til en viktigere samarbeidspartner for omgivelsene.

Intervjuene våre med de ansatte ved sentrene viser at det ligger noen vesentlige fellestrekk i måten sentrene forstår og utformer rollene sine som regionale pådrivere for likestilling og mangfold. Samtidig er det noen vesentlige forskjeller i de organisatoriske og oppdragsmessige rammene om pådrivingsarbeidet som gjør sentrenes rolleutforminger noe forskjellige fra hverandre.

De vesentlige fellestrekene vi vil peke på når det gjelder den regionale pådrivingsrollen er knyttet til fire overordnede arbeidsoppgaver som de ansatte ved sentrene identifiserte og beskrev for oss i løpet av intervjuene med dem, det vil si *opplysning, kommunikasjon, forankring og ansvarliggjøring*. I en tidligere evaluering av Likestillings- og diskrimineringsombudet (Egeland og Basberg Neumann 2009) var pådriverrollen en avgjørende rolle som det knyttet seg store forventninger til, samtidig som vi fant at nettopp denne rollen – i motsetning til LDOs lovhåndheverrolle – var lite definert og derfor kontinuerlig gjenstand for betydningsforhandlinger. Vi mener at de regionale sentrene, og da spesielt KUN og Likestillingscenteret, i større grad enn hva for eksempel nettopp LDO hadde da vi evaluerte dem i 2008, har et bevisst forhold til hva pådrivingsarbeidet for

likestilling (og mangfold) innebærer av oppgaver, begrensninger og utfordringer. Dette mener vi dels henger sammen med de ansattes *kompetanse* og dels sentrenes *tilstedeværelse* i regionene – noe som skiller dem fra LDO, som befinner seg i Oslo.

Å være pådriver for likestilling i en regional sammenheng handler *sjelden* om å bli *invitert* til ulike arrangementer for å holde foredrag om likestilling. De ansatte ved sentrene kunne tvert i mot fortelle oss at pådrivingsarbeidet stort sett startet med at *de inviterte seg selv* inn i ulike sammenhenger. Allerede med dette kan vi ane konturene *av et svært tidskrevende arbeid*. Å måtte invitere seg selv inn i ulike sammenhenger handler om å ta kontakt og å gjøre det på riktig måte; noe som tar tid og som ofte må foregå i flere omganger. Med dette som utgangspunkt fikk vi beskrevet den påfølgende prosessen og dermed de viktigste elementene i pådrivingsarbeidet på blant annet følgende måter:

”Kjernen i arbeidet vårt er kommunikasjon og hvilke ord vi bruker”, ”Det handler veldig mye om hvordan vi tar kontakt”, ”Det viktigste er å skape uformell kontakt med konkrete personer”, ”Vi må hele tiden dytte på kontakter som er etablert for å få dem til å forankre og videreføre samarbeidet” ”Vi må være pågående på daglig basis”, ”Vi inviterer oss selv til å bistå [fylkeskommune] slik at likestillingen ble ivaretatt i dokumentutviklingen og det ferdige dokumentet”, ”Vi må gjøre dem oppmerksomme på hvilke behov de har og så få noen til å ta ansvaret for oppfølgingen. Det er dette vi forstår med pådriving”, ”Jeg opplever at det vi driver på med er en kontinuerlig opplysning om *sammenhenger*”, ”Det er i forhold til kommunenes planleggingsprosesser vi kan være med å påvirke når det gjelder likestilling. Å bare *snakke* om likestilling er ingen dørsprenger...”, ”Det er enorme forskjeller mellom fylkene og mellom kommunene, og valg av måten å jobbe på avhenger av hvilke fylker og kommuner det er snakk om. Det er de som bestemmer hvordan vi skal møtes og hvordan vi skal samarbeide. Vi må hive oss rundt og være pådriver der vi får sjansen. Så vi må gjøre alt: brette konvolutter og så videre...”, ”Det er ikke primært systemer og organisasjoner som bestemmer hvor innsatsen skal rettes, men bestemte rådmenn som kjenner oss og som er personlig interesserte i likestilling”, ”Vi er avhengige av at andre tar oppgavene og tankene våre videre”, ”Vi må hele tiden være på tilbudssiden”.

Ut i fra dette mener vi at det gir mening å beskrive pådrivingsarbeidet som en utviklingsprosess som må inneholde *opplysning, kommunikasjon, forankring og*

ansvarliggjøring. Omgivelsene skal altså ikke drives fremover, men selv involveres. Dette er en måte å forstå, utforme og utføre rollen som pådriver som sentrene har tilfelles. Samtidig ser vi en viss *forskjell* i sentrenes forståelse av sin rolle som regional pådriver når det kommer til graden av tilpasning til omgivelsene.

KUN og Likestillingscenteret utformer, som vi tidligere har vært inne på, pådrivingsrollen sin i eksplisitt *samspill* med omgivelsene. De tilpasser seg i høy grad det regionale terrenget. Det er også noe Senter for likestilling ved UiA gjør, men i noe mindre grad. Vi mener at dette senterets forskningsoppdrag og den kompetansen senteret sitter på gjør at i større grad går ut på å drive "opplysning om sammenhenger" enn å kommunisere, forankre og ansvarliggjøre, som vi oppfatter som avgjørende i de to andre sentrenes pådriving. Ikke dermed sagt at Senter for likestilling ved UiA *ikke* kommuniserer, forankrer og ansvarliggjør. Det gjør de også – noe aktivitetene og det høye aktivitetsnivået deres viser - men i *noe* mindre grad enn de to andre sentrene. Vi mener at dette skyldes forskjellene i sentrenes oppdrag og organisering. Senter for likestilling har et forskningsoppdrag som de andre sentrene ikke har, og de to andre sentrene har ansatte med kompetanse og erfaring fra planleggings- og utviklingsprosesser på kommunalt og fylkeskommunalt nivå.

Vi mener, kort sagt, at KUN og Likestillingscenteret i *noe* større grad enn Senter for likestilling ved UiA har tilpasset seg utfordringen som består i at *omgivelsene forholder seg til likestilling som en selvfølgelig verdi, men ikke nødvendigvis som et selvfølgelig resultat av et målrettet arbeid*. Tilpasningsvilligheten eller mangelen på samme finnes imidlertid ikke som et resultat av bevisste valg og beslutninger, men p.g.a. ulike oppdrag, selvforståelser, kompetanse og kapasitet ved sentrene.

Tilpasningen kommer også til uttrykk i hvordan sentrene håndterer forholdet mellom oppgaver og ressurstilfang. Alle tre sentre gir uttrykk for at det *er et relativt stort misforhold mellom oppgaver og ressurstilfang*. KUN og Likestillingscenteret uttrykker imidlertid en større grad av tilpasningsvillighet når det gjelder forholdet mellom aktiviteter og ressursbruk. Når Senter for likestilling ved UiA ikke uttrykker samme grad av tilpasningsvillighet skyldes dette, etter vår mening, et krevende forskningsoppdrag, som blir vanskelig å videreføre dersom misforholdet mellom ressurser og oppgaver fortsetter. Dette kommer vi tilbake til avslutningsvis.

Spørsmålet er i første omgang hvordan omgivelsene oppfatter den måten sentrene har utformet og utfører pådriverrollen sin på. Oppfattes de som nyttige og har de, etter omgivelsenes mening, den kompetanse som er nødvendig for å bidra til en positiv, bærekraftig regional utvikling?

Omgivelsenes erfaringer med og vurderinger av sentrene

Våre intervjuer med ulike regionale aktører i sentrenes omgivelser peker i retning av at sentrenes rolleutforming og pådriving for likestilling og mangfold i regionene er relativt vellykket, samtidig som nettopp de forskjellene i sentrenes rolleutforming som vi har påpekt over stiller sentrene overfor noen ulike typer av utfordringer i forhold til sine omgivelser. Vi mener videre at KUN, Likestillingssenteret og Senter for likestilling ved UiA utformer pådriverrollene sine på måter som kan være gjensidig inspirerende. Kort oppsummert handler dette om at:

- Kommunene, fylkeskommunene og fylkesmennene og andre aktører bruker sentrene på noe ulike måter.
- Det er bred enighet blant de regionale aktørene i sentrenes omgivelser om at det er nødvendig med en *regional* pådriver for likestilling og mangfold.
- Representantene både fra kommunene, fylkeskommunene og fylkesmennene mener at sentrene leverer et viktig bidrag til en positiv regional utvikling, og ser på sentrene som både nyttige, oppsøkende og på tilbudssiden.
- Noen regionale aktører oppfattet sentrene som litt "ensporede" i sitt fokus på kjønnslikestilling. Av disse ble det etterlyst mer oppmerksomhet på mangfold.
- De som kjenner sentrene og deres aktiviteter er dem som allerede er "bearbeidet" av sentrene og/eller selv har en likestillingsagenda i sitt arbeid. "Likestilling er for de allerede interesserte".
- KUN og Likestillingssenterets fagkompetanse og måte å utforme rollene sine som regionale pådrivere med stort innslag av *tilpasning* til omgivelsene oppfattes av omgivelsene som positivt og seriøst, samtidig som nettopp tilpasningen gjør disse to sentrene noe *usynlige* for omgivelsene.
- Senter for likestilling ved UiA med sin kompetanse og rolleutforming har en mindre grad av tilpasning til omgivelsene.
- Omgivelsene betrakter likestilling som en verdi og ønsker å ha en regional vaktbikkje på likestillings- og diskrimineringsområdet. Samtidig er *arbeidet* for å oppnå likestilling, og likestilling som konkret *resultat* mer problematisk enn likestilling som en abstrakt verdi for omgivelsene.

- Sentrene har et godt samarbeid med LDO.

Som vi har gjort rede for i begynnelsen av denne rapporten har vi intervjuet en rekke regionale aktører om deres erfaringer med og oppfatninger av de regionale sentrene for likestilling og mangfold. Dette er aktører som befinner seg blant annet hos Fylkesmennene, Fylkeskommunene, kommunene, blant arbeidslivsorganisasjonene, IMDi, ved regionale utdannings- og forskningsinstitusjoner. Blant dem vi har intervjuet er det en bred og grunnleggende enighet om at *likestilling er et avgjørende element i en bærekraftig regional utvikling*. Samtlige av våre informanter ga uttrykk for en forståelse for sammenhengene mellom likestilling, levekår og bolyst i regionene. Spørsmålet er om omgivelsene vurderer at sentrene og sentrenes aktiviteter som regionale pådrivere for likestilling og mangfold er nyttige og riktige bidragsytere i denne sammenhengen. Gir sentrenes prioriteringer mening for omgivelsene?

Bruk og betydning

Kommunene, fylkeskommunene og fylkesmennene og andre regionale aktører bruker sentrene på noe ulike måter. Kommunenes relasjon til sentrene dreier seg i stor grad om ARP. De vi har intervjuet fra kommunene i regionene har nesten alle sin kjennskap til sentrene hovedsakelig gjennom sentrenes oppfølging av arbeidet deres med plandokumenter og årsrapporter. Fra sentrene vet vi at de ofte tar kontakt med kommunene for å gjøre dem oppmerksom på at årsrapporter eller plandokumenter er mangelfulle med hensynt til kjønnsperspektiver og likestilling. Det ser ut til at fylkeskommunene og fylkesmennene i noe større grad er brukere av sentrenes fagkompetanse når det gjelder aktiviteter som går ut over ARP. Det vil si at vi mener at fylkeskommunene og fylkesmennene til en viss grad er mer aktive, i betydningen *bevisste*, brukere av sentrenes kompetanse enn hva kommunene er. Dette betyr ikke at kommunene er *ubevisste* eller gjennomført passive i forhold til sentrene – to av kommunene som vi intervjuet ansatte i kunne rapportere om selvinitierte prosjekter, for eksempel en likestillingsundersøkelse som det regionale senteret ble engasjert til å gjennomføre. Imidlertid mener vi at

fylkeskommunene og fylkesmennene i noe større grad enn kommunene ser ut til å ha en innsikt i sentrenes virksomhet og hva de potensielt kan brukes til. Dette henger trolig sammen med at både fylkesmenn og fylkeskommuner må forholde seg til mer overordnede problemstillinger og samfunnsoppgaver knyttet til regionene enn hva kommunene trenger å gjøre, og at sentrene nettopp er satt til å være regionale pådrivere for likestilling og mangfold. Samtidig kan man spørre om ikke nettopp fylkesmennene kunne vært mer aktive som døråpnere for og bestillere av sentrenes kompetanse. Fylkesmennenes rolle i likestillingspolitiske sammenhenger har også tidligere vært problematisert (Guldvik 2005). Våre intervjuer med de ansatte tyder på at de bruker mye tid og ressurser på et forankringsarbeid i regionene som kunne ha vært enklere om for eksempel fylkesmennene hadde invitert dem inn i flere sammenhenger og prosesser. Dette kommer vi tilbake til avslutningsvis. For øvrig er det lite i vårt materiale som tyder på at det er avgjørende *forskjeller* i hva kommunene, fylkeskommunene og fylkesmennene *mener* om sentrene og deres virksomhet.

I intervjuene med de ansatte ved sentrene fremgår det at samarbeidet med *Likestillings- og diskrimineringsombudet* (LDO) når det gjelder ARP er godt. Dette bekreftes av våre intervjuer med ansatte (2) hos LDO. Begge de ansatte hos LDO omtalte kontakten og samarbeidet med sentrene som "nyttige", sentrenes virksomhet som "viktig" og de ansatte som "kunnskapsrike". Hvorvidt samarbeidet kan eller skal systematiseres for eksempel i retning av at sentrene gis tilsynsmyndighet, og dermed blir LDOs forlengede arm ut i regionene er noe som kan diskuteres. Dette vil endre forholdet mellom sentrene og andre regionale aktører og vil under alle omstendigheter kreve en omorganisering og utvidelse av sentrene.

Når det gjelder den generelle holdningen til sentrene var det bred enighet blant informantene om at det er viktig og nødvendig med *regionale* pådrivere for likestilling og mangfold. Dette ble dels begrunnet med *tilgjengelighet* og dels med sentrenes *regionale kompetanse*. Tilgjengeligheten er en følge av geografisk nærhet; de er konkret til stede i regionene, i motsetning til for eksempel LDO. En rådgiver i en av østlandskommunene sa det slik: "Jeg føler ikke at det er noe poeng å ta kontakt med LDO direkte når vi har senteret". En representant fra IMDi Indre Øst forklarer fordelene ved det å ha regionale sentre slik: "Jeg mener at det er nyttig at vi vet at de er her, at de finnes her som en mulig samarbeidspartner. De er nyttigere enn for eksempel forskningsmiljøer som er lokalisert i

Oslo, så det er bra at de er regionalt forankret.” En rådgiver i Oppland Fylkeskommune understreket at ”Det er en stor fordel at det finnes regionale sentre. De befinner seg på et regionalpolitisk nivå, og det gjør dem til en grei aktør for oss, siden de er i naboområdet.” Og en rådgiver i et større, statlig selskap mente at ”Det er viktig at de har et mandat i den regionale offentligheten, og at de har en regional plassering. Særlig i forhold til næringslivet. De er tette på det lokale næringslivet, og har lettere for å åpne de riktige dørene.” Vi har imidlertid sett at ingen av sentrene har foretatt noen systematisk analyse eller vurdering av likestillingssituasjonen i det regionale næringslivet. Denne informantens betraktning antyder altså at nettopp den geografiske nærheten i seg selv kan være medvirkende til å få innpass hos det private næringslivet og dermed lagt grunnlaget for slike systematiske analyser og vurderinger.

I forbindelse med betydningen av sentrenes geografiske nærhet understreker flere av informantene som befinner seg i KUNs omgivelser, altså den nordligste regionen, at KUNs arbeidsområde kanskje er *for stort*, og at dette kan ta noe av fordelene ved å ha et regionalt senter bort. KUN er plassert i Steigen i Nordland, med et lokalkontor i Steinkjer, og har de fem nordligste fylkene som målfylker i sin virksomhet. En rådgiver i Tromsø kommune påpeker dette: ”Det skulle vært noe mer lenger nord. [...] Det hadde vært en styrke å ha hatt dem nærmere, her i Tromsø.[...] Det er klart vi skulle ønske at de var mer tilgjengelige i betydningen nærmere, men jeg opplever ikke at det handler om uvilje. Det handler om at de ikke har kapasitet til å rekke over hele området på en gang, og at vi er langt borte. De er ikke mange nok personer. De er ikke uvillige til å hjelpe oss. Tvert i mot.”

Viktigst ser imidlertid sentrenes *regionale kompetanse* ut til å være for aktørene i sentrenes omgivelser; sentrene kjenner til de ulike vilkårene, mulighetene og utfordringene for likestilling og mangfold i regionene. I følge aktørene i sentrenes omgivelser kan man ha tillit til sentrene fordi de ”kjenner terrenget”:

Generelt oppfatter vi senterets [Likestillingssenteret] og de ansatte som solide og interessante som støttespillere både for fylkeskommunen, kommunene og lokale organisasjoner. Jeg vet ikke hvilken grad de har forskningskompetanse, men når det gjelder kartleggingsarbeid og når det gjelder å fokusere på diskriminering som mangel på likestilling har de gjennomført prosjekter med positive resultater.

[...]De er jo ikke med på implementeringen av planer, men er med i utviklingen av sentrale plandokumenter og her er de aktive og gir innspill – og på den måten bidrar de til regional utvikling. De involverer seg på ulike nivåer. Både i forhold til gjennomføring av konkrete prosjekter, og gjennom kartlegging og i arbeidet med plandokumenter. SSB kan ikke levere det som senteret kan levere mht kartlegging, med senterets kjennskap til regionen og situasjonen her. Vi forholder oss jo til SSBs tallmateriale, men hvis senteret – som kjenner det lokale terrenget, og er i dialog med ulike aktører her – uttaler seg, er man trygge på at det er tyngde og kunnskap bak uttalelsen.” (Rådgiver, Hedmark Fylkeskommune)

En annen rådgiver i Hedmark Fylkeskommune uttrykker det slik: ”Det er viktig at vi har slike sentre i regionene, som holder trykket oppe regionalt, og som vet hvor skoen trykker. Jeg ønsker sterkt at dette skal være et kraftsentrum for hele innlandet.” De vi intervjuet i Agderfylkene trakk alle frem Senter for likestillings forskning på sammenhengene mellom likestilling og levekår på Sørlandet som spesielt verdifull for regionen. Et av senterets viktigste bidrag er derfor, i følge samtlige av våre Agder-informanter, at de fokuserer på de strukturelle forholdene i regionen, driver forskning og innhenter og systematiserer informasjon, som viser at de ”frie” valgene som tas av kvinner og menn følger systematiske kjønnede mønstre som at ”mor velger å være hjemme med barna mens mannen er ingeniør eller snekker” som en rådgiver i en av Agder-kommunene uttrykte det. I tillegg til at senteret opparbeider og samler kunnskap som oppfattes som viktig og nyttig, er det flere informanter som sier de setter stor pris på de kunnskapsbaserte og balanserte bidragene som senteret av og til uttrykker i den offentlige debatten, i motsetning til de mer følelsesladde innleggene til politikerne i den lokale offentlige debatten. En rådmann mente at ”Senteret bidrar til å få fokus på disse tingene, og det faktum at likestilling og levekår henger sammen. Det synes jeg er veldig positivt”.

En annen positiv side ved sentrenes virksomhet som fremheves av omgivelsene er at sentrene er oppsøkende og pågående. Som vi har vært inne på tidligere er nettopp forankringsarbeidet, og det å få involvert sentrale aktører i regionen et av de viktigste og mest tidkrevende elementene i sentrenes pådrivingsarbeid. Både sentrenes

oppsøkende virksomhet og det at denne virksomheten er tidkrevende blir sett av omgivelsene:

”Jeg har vært en aktiv bruker av dem. De er kompetente og nyttige. De prøver å være i markedet. De bidrar til å sette likestillingsperspektivet inn i en større sammenheng.” (Seniorrådgiver, Fylkesmannen i Hedmark)

”KUN imponerer meg. Det er imponerende at man kan få noe til på et så lite sted. Det er langt å komme seg dit. De opererer i et marked hvor de konstant må være oppsøkende og på tilbudssiden. Og kommunikasjonen må gjøres ut i fra der de er. Og det er de flinke til. De møter opp, er veldig mobile. De er på søken. [...] Men til syvende og sist kan ikke KUN livnære seg av å selge tjenester.”

(Representant for LO, Nordland)

”De er pågående og ivrige i forhold til oss. De er positive folk og hyggelige å samarbeide med. De virker oppegående i forhold til dette feltet.” (Rådgiver, Oppland fylkeskommune)

”De er pådrivere og entusiastiske. De er flinke til å gi oss dårlig samvittighet”

(Personalsjef, en østlandskommune)

Senter for likestilling ved UiA beskrives også som ”oppsøkende” og ”ivrige”, i tillegg fremheves de som en viktig nettverksbyggende aktør. Det blir lagt merke til at senteret inviterer til seminarer og konferanser – og våre informanter sier at de forsøker å følge opp disse møteplassene som skapes av senteret, enten ved at de selv deltar, eller at kolleger er tilstede.

”Det er virkelig snodig at det ikke bevilges mer penger til senteret – og mer penger til gode prosjekter. En regjering som ga mer midler ville signalisere at den tar likestilling på alvor [...] Det kan man jo ikke akkurat si at er tilfellet her. Så gitt de rammebetingelsene synes jeg de er gode til å lage nettverk – de har en veldig viktig bindeleddsfunksjon mellom ulike ledd i kommuneadministrasjonen, skoler og barnehager, og ut til næringslivet, politikerne og organisasjonene.” (Rådgiver, en Agderkommune)

Samtidig trekker de regionale aktørene vi har intervjuet i sentrenes omgivelser tre forhold som problematiske:

- Sentrene er ikke synlige nok i regionene.
- Sentrenes prioriteringer tilfredsstiller ikke alle aktører. Sentrene oppleves som litt snevre og ensporede.
- Likestilling er for de allerede interesserte.

Vi har tidligere vært inne på spørsmålet om synlighet, og vi har antydnet at KUN og LS har en kompetanse som gjør dem tilpasnings- og leveringsdyktige, men noe usynlige, mens Senter for likestilling ved UiA er noe mindre tilpasningsdyktige, men til gjengjeld noe mer synlige i den regionale offentligheten. Vi vil nå komme nærmere inn på dette.

Synlighet

Samtidig som flere aktører spesielt i KUN og Likestillingssenterets omgivelser fremhever det positive i at sentrene er oppsøkende, pågående og på tilbudssiden, er det flere som mener at sentrene ikke er synlige nok i den regionale offentligheten. Med synlighet mener vi her "å gjøre seg gjeldende", d.v.s. at man er en aktør eller en institusjon det legges merke til og som omtales i det offentlige rom, for eksempel i regionalt media. I følge mange av våre informanter er altså ikke sentrene, og da i første rekke KUN og Likestillingssenteret, spesielt synlige:

"Det er mange som konkurrerer om den samme oppmerksomheten. Men de har ikke klart å satt seg selv på kartet. De er relativt usynlige. [...] De har et visst grep om det å drive nettverksarbeid, men som pådrivere for likestilling sliter de med å bli sett og brukt." (Representant for LO, Nordland)

"Jeg synes kanskje at de kunne profilert seg litt mer. Vært litt mer ute i media. [...] De er i hvert fall lite synlige for meg. [...] De burde gripe alle baller som kom i deres vei, men de er litt for forsiktige..." (Representant, IMDi Indre Øst)

”Det er ikke noe som går av seg sjøl. Vi trenger vaktbikkjer i regionene. De skriver jo innlegg i pressen, men jeg tror de kan gjøre mer ute i den brede offentligheten – det er helt nødvendig. (Rådgiver, Hedmark fylkeskommune)

Senter for likestilling ved UiA har vært noe mer ute i media enn hva tilfellet er med KUN og Likestillingssenteret. Imidlertid trekker også aktører i Agderregionen fram det de mener er en form for usynlighet:

”Jeg synes at senteret kunne være mer oppsøkende i forhold til dem som tror at likestilling ikke angår dem. De har fått det til noe, men kunne gjøre det mye mer. En måte kunne være å legge fagdager og møter til andre steder enn Universitetet, dessuten kunne Universitet vært mye flinkere til å markedsføre senteret. UIA burde være mye mer på hugget.” (Kommunalsjef, en Agder-kommune)

”De kunne legge lunsjseminarer andre steder enn til UIA. UIA er bra på den måten at det kommer studenter også, altså unge mennesker er en viktig målgruppe for likestillingsarbeidet. Men ved å legge seminarene på forskjellige steder hadde det kanskje kommet andre mennesker, folk som ikke er opptatt av likestilling i utgangspunktet, men som vil se betydningen av å innarbeide denne dimensjonen i arbeidet sitt. For meg henger dette sammen med betydningen av å få folk til å møtes. Når de møtes begynner de å snakke sammen og da kan det skje noe.” (Rådgiver, Vest-Agder-fylkeskommune)

På bakgrunn av intervjuene våre både med de ansatte ved sentrene og med regionale aktører i sentrenes omgivelser mener vi at det er grunn til å påpeke at de tre sentrene er forholdsvis usynlige. Usynligheten skyldes dels sentrenes utforming av pådriverrollen og dels trekk ved offentligheten eller omgivelsene selv.

Når det gjelder sentrenes rolleutforming gir denne seg utslag i noe ulike former for usynlighet for KUN og Likestillingssenteret, på den ene siden, og Senter for likestilling ved UiA, på den andre. Vi mener at KUN og Likestillingssenterets opptatthet av å være støttespillere i for eksempel kommunenes og Fylkeskommunenes planprosesser gjør dem nyttige, men noe usynlige, fordi bidraget deres først og fremst kan ha effekt på

sikt. KUN og Likestillingscenteret legger vekt på forankring og ansvarliggjøring fremfor profilering i pådriverarbeidet sitt, og ender dermed opp som litt anonyme aktører i de sammenhengene hvor de opptrer. Senter for likestilling ved UiA legger vekt på kunnskapsformidling i ulike nettverk og fora, men har, i følge omgivelsene, noen vanskeligheter med å etablere seg som en stemme utenfor universitetet. Dette kan skyldes at senteret har et betydelig forskningsoppdrag og at senterets synlighet i stor grad er sammenfallende med forskningsformidling snarere enn praktisk likestillingsarbeid. Det kan henge sammen med, som en av informantene ovenfor antyder, at UiA ikke legger nok vekt på å profilere senteret både som et forskningscenter og som et regionalt senter for likestilling og mangfold.

Samtidig er det i løpet av evalueringsperioden blitt stadig større oppmerksomhet på likestillingsutfordringene i Agderfylkene. For eksempel er likestilling er et av sju satsingsområder i Agderrådets strategidokument *Felles mål for Sørlandet 2003-2010*. Dokumentet begrunnes satsingen på likestilling med at sterkere kvinnedeltakelse i alle deler av samfunns- og arbeidslivet er et viktig ledd i en strategi for vekst og utvikling i regionen. Fylkesmannen i Vest-Agder, Ann Kristin Olsen mottok dessuten våren 2010 Agderrådets likestillingspris, og lovet ytterligere innsats for å fremme likestillingen i regionen. Senter for likestilling vil i lys av denne økende oppmerksomheten om likestillingsutfordringene i regionen trolig få stadig flere henvendelser og invitasjoner. Spørsmålet er imidlertid i hvilken grad senteret, innenfor dagens økonomiske og organisatoriske rammer makter å følge en slik utvikling opp.

Sentrenes prioriteringer og rolleutforming i omgivelsenes øyne

Samtidig som det er bred enighet blant de regionale aktørene i sentrenes omgivelser om at likestilling er avgjørende for en god og bærekraftig regional utvikling og at det er behov for regionale pådrivere for likestilling og mangfold er det noen av de samme informantene som allikevel stiller spørsmål ved sentrenes prioriteringer og innsatsområder. Dette gjelder først og fremst sentrenes fokus på kjønnsperspektiver og likestilling:

”Jeg opplever at de har noe variert kompetanse. De er litt inne i en osteklokke. De ser ikke helheten, men er mest opptatt av kjønnslikestilling. De kunne hatt mer fokus på mangfold. De blir gående nesten til angrep på vegne av sin lille bit – kjønn. De burde sett likestilling mer bredt og vært mer lyttende og spørrende i forhold til sånne som oss. De kunne vært litt mer ydmyke.” (Rådgiver, Hedmark og Oppland KS)

”Mye av fokuset deres ligger på kjønn. Kanskje er de litt mye trukket mot kjønn, men slik er det kanskje over hele linjen?” (Rådgiver, Tromsø kommune)

”Vi må ha faglige faktagrunnlag som vi kan stole på og forstå. Ikke en grunnleggende kritikk. De skulle vært faglig tyngre. De trakk noen konklusjoner på et marginalt grunnlag i det statistiske materialet – tok fatt i det, blåste det opp og var bombastiske. Men den strikken trakk de vel langt. De vil jo si at vi har mye å gjøre med hensyn til likestilling. Og det er vel og bra. Men de blåste opp småsaker på likestillingsområdet som kom frem i kommune-undersøkelsen vår, hvor vi kunne se av det statistiske materialet at det var snakk om marginale forskjeller. Vi er mer interessert i signifikante forskjeller.” (Personalsjef, en østlandskommune).

Vi ser altså at noen av aktørene i sentrenes omgivelser mener at sentrene i litt for stor grad fokuserer på kjønnslikestilling. Vi vet fra intervjuene med de ansatte ved sentrene at dette er resultatet av en prioritering. Når det gjelder Senter for likestilling ved UiA er det for øvrig noen av aktørene som mener at (kjønns)likestillingsfokuset er legitimt, men for negativt:

”ARP er faktisk et eksempel på hvordan de kunne brukt oss [kommunen] – vi har fått mye skryt av LDO for vår rapport – så senteret kunne brukt oss, vist oss fram som en kommune som faktisk får det til.” (Rådgiver, en Agder-kommune)

”Det er så lett at det bare blir et negativt fokus, at det hele tiden er snakk om hvor dårlig vi skårer på indeksen osv. Da er det fint å fokusere på noe av det vi faktisk gjør bra. Det vi får til. I vår kommune er det blant annet aktivitets – og rapporteringsplikten.” (Rådgiver, en Agder-kommune)

Når det gjelder nettopp kjønnslikestilling er det videre tydelig at senterets omgivelser ønsker en vaktbikkje som sier fra når rapporteringen i forbindelse med ARP er mangelfull, samtidig som behovet for "grunnleggende kritikk" (jf. sitatet over) er mindre. Videre ser det ut til at samtidig som sammenhengen mellom kjønnslikestilling, levekår og vilkår for økt bolyst anerkjennes, oppleves det som problematisk å legge for mye vekt på kjønnslikestilling som resultat av et målrettet arbeid; kjønnslikestilling er en legitim verdi, men kan samtidig være utfordrende:

"[Kommunen] ville ha lik behandling av kjønnene, men når likestilling innebærer en aktiv fordelbehandling av et av kjønnene er det sterke konservative krefter som setter seg på bakbeina – derfor tok de ordet ut [av kommuneplanen] fordi det assosieres med radikal kjønnspolitikk". (Rådgiver, en Agder-kommune)

Det ser ut til at *likestilling som resultat er mer utfordrende enn likestilling som verdi*. Denne holdningen er en utfordring, ikke bare for de regionale sentrene, men for alle som har et pådrivermandat på likestillingsområdet, som for eksempel LDO.

En effekt av denne holdningen er at sentrenes pådriverarbeid blir svært ressurs- og tidskrevende tatt i betraktning den tiden de er nødt til å bruke på forankring og ansvarliggjøring av omgivelsene. Både de ansatte ved sentrene og aktører i omgivelsene påpeker at sentrene må *invitere seg selv inn* i de sammenhengene de ønsker å være virksomme i, og dette forklares av flere med at likestilling ikke er et opplagt tema, selv i sammenhenger hvor forholdet mellom likestilling og levekår eksplisitt og ofte tematiseres. Som en rådgiver i en Agder-kommune formulerer det:

"Senteret får det til overfor dem som allerede er interessert – men også overfor oss som er interessert er det viktig å få opp og vedlikeholde bevisstheten om hvor viktig det er med likestilling. Jeg synes også det er bra at vi får samlet fagkompetanse på ett sted. Og så synes jeg at senteret kunne være mer oppsøkende i forhold til dem som tror at likestilling ikke angår dem."

Dette er en formulering som går igjen hos flere av våre informanter: "Likestilling er for de allerede interesserte."

Spørsmålet er hva som skal til for at likestilling skal bli noe mer enn en selvfølgelig verdi. Hva skal til for at likestilling skal bli et legitimt og selvfølgelig resultat av et målrettet arbeid i regionene?

Kunne for eksempel fylkesmennene mer aktive? Fylkesmennene er departementets regionale kontakt, som gjennom sine tildelingsbrev er pålagt et ansvar for å veilede kommunene i likestillingsarbeid. Det ser ut til at sentrene bruker mer tid på forankringsarbeid enn hva som ville vært nødvendig om fylkesmennene hadde banet noe av veien for likestillingsfokuset i regionene.

I tillegg er det viktig å se på forholdet mellom oppgaver og ressurser. Vi skal avslutningsvis si noe om hvordan man best kan sikre og organisere et langsiktig pådriverarbeid regionalt i fremtiden når det gjelder likestilling, og hvordan forholdet mellom ulike aktører på feltet kan fungere mest hensiktsmessig.

Hvordan sikre et langsiktig og bærekraftig pådrivingsarbeid for likestilling og mangfold i regionene?

På bakgrunn av det vi i løpet av denne evalueringen har fått av kunnskap om sentrenes virksomhet og arbeidsbetingelser vil vi komme med følgende anbefalinger når det gjelder hvordan man best sikrer og organiserer et langsiktig og bærekraftig pådrivingsarbeid for likestilling og mangfold, og hvordan ulike aktører på feltet kan samarbeide mest mulig hensiktsmessig:

- Skal sentrene som regionale sentre for likestilling og mangfold få til et langsiktig og bærekraftig pådrivingsarbeid i regionene må dette være basert på et solid og omfattende kunnskapsgrunnlag. Dette bør bygges opp i samspill med en utvikling av innsatsområdene og i noen grad endring av sentrenes prioriteringer.
- Skal sentrene kunne opprettholde og videreutvikle et langsiktig og bærekraftig pådrivingsarbeid for likestilling og mangfold i regionene har de behov for økt ressurstilførsel. Omfanget av en slik økning anslås under.
- Fylkesmennene bør utfordres og engasjeres både som bestillere, oppdragsgivere og døråpnere i pådrivingsarbeidet slik at sentrene ikke bruker så mye tid og ressurser på å invitere seg selv inn og forankre virksomheten i regionene.

Utvikling av innsatsområder og endringer av prioriteringer

Vi mener at et langsiktig og bærekraftig pådrivingsarbeid for likestilling og mangfold i regionene krever et solid og omfattende kunnskapsgrunnlag. Sentrene har et solid kunnskapsgrunnlag for dagens virksomhet. Senter for likestilling ved UiA har dessuten et forskningsoppdrag som sikrer en kontinuerlig utvikling av senterets kunnskapsgrunnlag. Samtidig mener vi at et langsiktig og bærekraftig pådrivingsarbeid for likestilling og mangfold i regionene krever et kunnskapsgrunnlag som er noe mer omfattende enn hva sentrene har å vise til i dagens situasjon. Med et mer omfattende kunnskapsgrunnlag mener vi et kunnskapsgrunnlag som *overskrider* problemstillinger knyttet til kjønnsbalanse og manglende kjønnsperspektiver og utfordringer i offentlig sektor. Vi sier ikke at sentrene ikke har prosjekter eller perspektiver som går ut over denne type problemstillinger, men vår

gjennomgang av sentrenes virksomhet viser at det er kjønnslikestilling og kjønnsperspektiver og offentlig sektor og arbeidet med ARP som har vært hovedsatsningsområder. Dette innebærer, for det første, at mangfoldsdimensjonen og andre diskrimineringsgrunnlag enn kjønn er *mindre utviklet som grunnlag for sentrenes regionale pådrivingsarbeid*. For det andre innebærer sentrenes prioriteringer at ingen av sentrene har foretatt systematiske vurderinger av kjønns(u)balansen i næringslivet i de respektive regionene i betydningen at ingen av sentrene for eksempel har gjort helhetlige analyser av likestillingstilstanden i regionenes største private bedrifter eller har laget fylkesvise likestillingsbarometre knyttet til privat næringsliv. Disse prioriteringene skyldes til dels knapphet på ressurser, noe vi kommer tilbake til under. Samtidig mener vi at prioriteringene på lengre sikt kan svekke pådrivingsarbeidet for likestilling og mangfold i regionene. En slik svekkelse vil følge dels av at sentrene vil fortsette å bli oppfattet som noe snevre i virksomhetsprofilene sine, men ikke minst vil det svekke pådrivingsarbeidet fordi et solid og omfattende kunnskapsgrunnlag basert på utforskning av og erfaring med ulike likestillings- og mangfoldsdimensjoner som preger livet i regionene vil forvitte om ikke ulike dimensjoner og sektorer blir prioritert. Vi mener for eksempel at sentrene bør bygge opp kompetanse og systematisk kunnskap om situasjonen og utfordringer knyttet til *samsillet* mellom alder, kjønn og minoritets-/majoritetstilhørighet innen privat næringsliv i sine respektive regioner. Med en slik kunnskap ville sentrene kunne bidra til oppbygging av en regional kunnskapsbase som kan brukes når det skal foretas konsekvensutredninger av ulike beslutninger om politiske og økonomiske prioriteringer og satsninger i ulike regioner.

En omprioritering og utvikling av innsatsområder innen prosjektet Regionale sentre for likestilling og mangfold ved sentrene kan imidlertid neppe foregå innenfor dagens økonomiske rammer.

Økt ressurstilførsel

Med dagens ordning ser det ut til at sentrene har behov for å bli tilført flere ressurser i forbindelse med prosjektet Regionale sentre for likestilling og mangfold, dels for å kunne

prioritere flere innsatsområder enn kjønn og kjønnslikestilling i/og offentlig sektor, og dels for å kunne videreutvikle pådriverrollen i regionene.

Vi ba sentrene om å gi oss en vurdering av sin egen situasjon og hva de mente skulle til for å sikre et langsiktig og bærekraftig pådrivingsarbeid for likestilling og mangfold i regionene. På denne bakgrunn utarbeidet sentrene følgende vurderinger som vi her vil gjengi uforkortet:

Senter for likestilling ved UiA vurderer situasjonen på følgende måte:

"Vi har pr. i dag en professor, en seniorrådgiver og en førstekonsulent – til sammen 2 1/2 stilling. Pådrivervirksomhet i Agderregionen krever fortsatt et spesielt blikk på kjønnslikestilling og levekår, men med økte økonomiske rammer vil vi kunne utvide feltet og legge større vekt på de andre diskrimineringsgrunnlagene. Herunder etnisitet, nedsatt funksjonsevne og seksuell orientering. For å kunne drive et forsvarlig likestillingsarbeid i denne regionen og trengs det i første rekke mer forskning for å øke kunnskapsgrunnet i likestillings- og pådriverarbeidet.

Her er det viktig å gripe tak i sentrale funn i prosjektet "Umoderne menn" som berører helt grunnleggende problemområder og utfordringer i Agder-regionen. Det andre vi ønsker å satse på for å øke kunnskapsgrunnet er å kjøpe oss inn i Agderforsknings levekårsmonitor som vil være klar i løpet av høsten. Monitoren vil gi en bred oversikt over levekårssituasjonen i Agder (helse, inntekt, arbeid, sosial trygghet, livskvalitet osv.), og med basis i denne kan det opprettes en egen monitor for likestilling. Det vil bety at vi kan få på plass et "likestillingsbarometer" hvor vi kan følge med på regionens utbygging av barnehager, andelen sysselsatte kvinner, kjønnsfordelingen i høyere utdanning år for år osv., og måle fremganger og tilbakeganger mer uavhengig av hva som skjer i resten av landet. Dette barometeret vil bli tilgjengelig på senterets nettside.

Til dette arbeidet vil vi trenge ressurser tilsvarende to stipendiatstillinger og en halv stilling til administrative oppgaver.

Senterets budsjett for 2010 er vedlagt sammen med en oversikt over hva som skal til for å

kunne etablere et permanent senter og utvide likestillings- og pådrivervirksomheten. I tillegg kommer kr. 100 000 til likestillingsbarometeret som en engangs utgift og kr. 30 000 pr. år til driften. [se eget vedlegg - CE].

For ordens skyld vil vi minne om at Senter for likestilling (UiA) aldri har mottatt økonomisk støtte fra KRD slik de andre sentrene har. Vi vil også nevne at de lokale aktørene (UiA, Fylkeskommunene, Kommunene og Agderrådet) vil fortsette å opprettholde samme bidrag som tidligere.

Av mer langsiktige planer for Senter for likestilling har vi på sikt også muligheten til å utvide likestillingsarbeidet til å omfatte fylkene Rogaland og Telemark. Men med en så omfattende utvidelse av arbeidsfeltet må dette også kompenseres med tilsvarende økt bemanning i senteret.”

KUN og Likestillingssenteret har formulert en felles vurdering:

KUN og Likestillingssenteret vurderer situasjonen på følgende måte:

”Regionale sentre for likestilling og mangfold er et utviklingsprosjekt, der forventningen er å komme lengst mulig mot et formulert mål; *Likestillingsarbeid som en integrert del av alle samfunnsområder*. Vi skal i prosjektperioden gjøre en god forankring i regionene, utføre mest mulig informasjon og pådriverarbeid, samt utvikle kunnskap og metoder. Vi er vant til å avpasse oppgavene til ressursene i alle prosjekter, og har innenfor rammen forsøkt å være så effektive som mulig. I tillegg har vi lagt inn noen ekstra midler fra egne ressurser fordi vi anser dette som et svært viktig prosjekt. Vår oppfatning er at forholdet mellom omfang og ressurstilgang har fungert greit i prosjektperioden. Det har blitt gjort mye godt arbeid, vi har samlet kunnskap og erfaringer, og kan vise til mange eksempler.

De økonomiske og organisatoriske konsekvensene av et langsiktig, permanent pådrivingsarbeid:

KUN og Likestillingssenteret har søkt om 1,4 mill hver i fast årlig finansiering til Regionalt likestillingssenter fom 2011 – dette er nok til å drifte *i det omfang som prosjektet har vært*

på. (KUN jobber videre i de 5 fylkene de er etablert i og Likestillingscenteret utvider i tilfelle sitt virkeområde til 5-6 østlandsfylker.)

Hvis det er ønskelig at integrering av likestillingsarbeidet går raskere trengs økte ressurser. I de 5-6 årene vi har arbeidet med dette prosjektet har vi diskutert hva som burde vært gjort. Vi er enige om at det er for lite kunnskap i *de fleste* virksomhetene i dag, og vi mener at et kunnskapsløft, særlig av lederne - er et godt tiltak for å lage en basis for videre arbeid. Dette bør gjennomføres i løpet av 3-4 år. Med den organiseringen og kunnskapen vi har i dag, kan vi utvikle en fagplan og gjennomføre dette. Vi har ikke laget en detaljert plan og heller ikke tallfestet hvor mye ressurser dette vil kreve.

Hva som må til av ressurser for virkelig "å få fart på arbeidet" har vi heller ikke tallfestet, men med vår nøkterne tilnærning til våre virksomheter er vårt ønske at det skal foregå en gradvis opptrapping av arbeidet.

Vi vil bruke prosjektets siste måneder på konkrete planer og budsjetter for hva som bør gjøres og hva dette vil koste."

Vår gjennomgang av aktivitetene knyttet til sentrene og sentrenes arbeidsbetingelser tyder på at det er behov for økt ressurstilførsel til prosjektene Regionale sentre for likestilling og mangfold om dette prosjektet skal danne grunnlag for et langsiktig og bærekraftig pådrivingsarbeid for likestilling og mangfold i regionene.

KUN og Likestillingscenteret kan fungere på dagens nivå, men har behov for flere ressurser om dagens virksomhet skal utvikles. Vi mener at flere ressurser vil være nødvendige dels for å kunne gå grundigere inn i *flere* diskrimineringsgrunnlag enn kjønn, dels for å kunne rette fokus mer systematisk situasjonen og utfordringer i privat næringsliv, og dels for å opprettholde og videreutvikle den *geografiske tilstedeværelsen* og nærheten samt den *regionale kunnskapen og kompetansen* som omgivelsene verdsetter. Dette gjelder spesielt for KUN, som har hele fem målfylker for sin virksomhet. Vi tar ikke stilling til om Likestillingscenteret bør utvide sin virksomhet til også å omfatte andre Østlandsfylker.

Senter for likestilling ved UiA har i større grad et *akutt* behov for en økt ressurstilførsel. Dette skyldes først og fremst et krevende forskningsoppdrag, og at dette skal opprettholdes og ivaretas ved siden av pådrivingsarbeidet, som i dag ivaretas av for få personer. Vi tar ikke

stilling til om Senter for likestilling bør utvide likestillingsarbeidet til også å omfatte Rogaland og Telemark.

Når det gjelder pådrivingsarbeidet kan man spørre om dette kan organiseres på en noe annen måte enn det gjøres i dag. Vi vil avslutningsvis anbefale at man vurderer om fylkesmennene kunne bidra til forankringen av likestillingsfokuset i regionen. Dette ville være ressursbesparende for sentrene og gjøre pådrivingsarbeidet deres mer effektivt innenfor dagens økonomiske rammer.

Regionale sentre for likestilling og mangfold og fylkesmennene

Vår gjennomgang av sentrenes virksomhet og arbeidsbetingelser tyder på at sentrene, og da spesielt KUN og Likestillingscenteret, bruker uforholdsmessig mye tid og ressurser på *forankringsarbeid* i regionene. Som vi har beskrevet under avsnittet om sentrenes rolleutforming forteller de ansatte vi har intervjuet at de selv må henvende seg til kommunene og "invitere seg selv inn" i ulike prosesser og planprosjekter. Dette er et forankringsarbeid som tar mye av de ansattes tid. De opplever at mye av pådrivingsarbeidet deres rett og slett består i å "mase" på kommunene; mase for å få dem til å være med på ulike arrangementer og for å få dem til å innarbeide likestillingsdimensjonen og kjønnsperspektiver i plandokumenter og tilstandsrapporter. Pådrivingsarbeidet som sentrene skal drive i regionene oppleves av de ansatte ved sentrene som et *tidkrevende forankringsarbeid*, hvor sentrene *kontinuerlig må befinne seg "på tilbudssiden"*.

Ovenfor har vi spurt om fylkesmennene kunne vært mer aktive. Fylkesmennene er departementets regionale kontakt, som gjennom sine tildelingsbrev er pålagt et ansvar for å veilede kommunene i likestillingsarbeid. Våre intervjuer med de ansatte ved sentrene tyder på at de bruker mer tid på forankringsarbeidet i kommunene enn hva som ville vært nødvendig om for eksempel fylkesmennene hadde banet noe av veien for likestillingsfokuset i regionene. Vi anbefaler at fylkesmennene i større grad engasjerer seg som døråpnere og bestillere og brukere av sentrenes kompetanse.

Litteratur

Egeland, Cathrine og Cecilie Basberg Neumann (2009) *Evaluering av likestillings- og diskrimineringsombudet*, AFI-rapport 2009:1

Guldvik, Ingrid (2005) *Takt og utakt, sagt og usagt. Kjønnrettferdighet og kvotering i lokalpolitikken*. Institutt for sosiologi og statsvitenskap, Fakultet for samfunnsvitenskap og teknologiledelse, Norges teknisk-naturvitenskapelige Universitet, Trondheim.

Hovik, S., H. Lorentzen, V. Nenseth, S. Skålnes (2004) *Bærekraftig lokal og regional utvikling. Kunnskapstatud og forskningsbehov*. NIBR-notat 2004/106.

Hudson, Christine & Malin Rönnblom (2006) Regional development policies and the constructions of gender equality – the Swedish case. *European Journal of Political Science*, vol. 46, no 1, January, 47-68.

Lotherington, Ann Therese (2005) Innovative Women and Gender-Power in Norwegian Regional Development Policy. *NORA - Nordic Journal of Women's Studies*, vol. 13, no. 2, 101-114.

Rönnblom, Malin (2005) Letting Women in? Gender Mainstreaming in Regional Politics. *NORA - Nordic Journal of Women's Studies*, vol. 13, no. 3, 164-174.

Skipnes, Olav (2009) *Er ikke teknologibransjen attraktiv for teknologane?* Likestillingscenteret

Skjeie, Hege & Mari Teigen (2003) *Menn imellom. Mannsdominans og likestillingspolitikk*. Gyldendal Akademisk, Oslo

van der Ros, Janneke (1995) "Femocrat, you said? What kind of bird is that?" Høgskolen i Lillehammer, working paper no.32.

Likestillingscenteret & KUN – senter for kunnskap og likestilling (2009) *Regional senter for likestilling og mangfold. Rapport 2007-2008*

Likestillingscenteret & KUN – senter for kunnskap og likestilling (2010) *Regional senter for likestilling og mangfold. Rapport 2008-2009*

KUN – senter for kunnskap og likestilling (2010) *Årsmelding 2009. Stiftelsen Kvinneuniversitetet Nord*.

<http://www.ssb.no/ssp/utg/201001/02/>

