

Likestillingsredegjørelse for Stjørdal kommune

Kommunen ønsker å fremstå som en åpen og inkluderende arbeidsgiver. Integrering, mangfold og likestilling handler om likeverdige muligheter og rettigheter til deltakelse i arbeidslivet for alle. Mangfold i kommunen sikrer kvaliteten på tjenestene til innbyggerne og kommunen vil stimulere til et inkluderende arbeidsliv hvor det er plass til alle som vil og kan arbeide.

Stjørdal kommune følger opp at alle får like muligheter og rettigheter, blant annet gjennom veileder for rekruttering, lønns- og personalpolitikk og livsfasepolitikk. I tillegg regulerer lover, avtaleverk og retningslinjer like rettigheter for alle.

Dette fremmer likestilling og integrering av personer med nedsatt funksjonsevne og innvandrerbakgrunn, uavhengig av etnisitet, livssyn, religion, seksuell legning eller alder.

Del 1: Tilstand for kjønnslikestilling

Kjønnsbalanse i virksomheten

I Stjørdal kommune er det totalt 1650 årsverk (ansatte i fast stilling). Årsverkene er fordelt på 77,2 prosent kvinner og 22,8 prosent menn.

Andel midlertidig ansatte

118 kvinner og 38 menn har en midlertidig stilling som sitt eneste ansettelsesforhold i Stjørdal kommune. Det vil si hhv. 7,2 prosent og 7,8 prosent av totalt antall ansatte. Dette inkluderer ansatte med fast avtale, ikke tilkallingsvikarer.

Andel deltidsansatte (fordelt på kjønn)

Heltid/deltid fordelt på ansettelsesprosent og kjønn		
	Kvinner	Menn
1-29,9 % stilling	7,6 %	7,3 %
30-49,9 % stilling	4 %	2,2 %
50-79,9 % stilling	14,5 %	7,3 %
80-99,9 % stilling	14 %	5,6 %
100 % stilling	60 %	77,5 %

Tabell: fordeling ansettelseskategorier kvinner og menn per 31.12.22. Fast ansatte.

I deltidsregnestykket holder vi unna stillinger som er deltidsstillinger i sin funksjon. Dette gjelder studenter som jobber deltid ved siden av studiene, brannmannskap som jobber heltid, men har en liten deltids beredskapsstilling i brann og redning i tillegg, og leger hvor en del av stillingen er satt av til kommunalt arbeid. Disse utgjorde per 31.12.22 50 personer. Blant de resterende 1920 fast ansatte jobbet 64 prosent heltid og 33 prosent deltid per 31.12.22. Det er en økning i heltidsandel på knappe 3 prosent fra 2021.

Uttak av foreldrepermisjon

Når det gjelder uttak av foreldrepermisjon, tar menn i de fleste tilfeller ut de lovpålagte ukene med foreldrepermisjon, mens det er kvinnene som stort sett tar ut de ukene man kan velge å fordele mellom seg. Reglene for uttak av foreldrepermisjon gjør det vanskelig å finne nøyaktige tall for uttak, da uttak kan foretas i flere perioder over flere år.

Lønnsforskjeller mellom kvinner og menn

	2020	2021	2022
Gjennomsnittlig årslønn			
• Kvinner	485214	507814	523461
• Menn	526827	538784	557677

Tabellen under viser kvinneandelen i Stjørdal kommune i ulike stillingskategorier.

Kvinneandel, årsverk	2020	2021	2022
Komm.dir. ledergruppe / SLG	25,0 %	40,0 %	37,5 %
Ledere, kap. 3	64,7 %	64,5 %	68,3 %
Akademikere (kap. 5), master	60,3 %	60,2 %	61,7 %
Høyskole m/tilleggsutdanning	76,6 %	77,3 %	77,8 %
Høyskole	87,8 %	88,6 %	88,6 %
Fagarbeidere	76,2 %	76,1 %	76,0 %
Ufaglærte	71,4 %	70,9 %	73,5 %

Tabellene viser at kvinneandelen er lavest i de lønnsrammene som har det høyeste kravet til utdanning. Dette fører til at gjennomsnittslønna blir lavere for kvinner enn for menn.

Lønn kvinner/menn	2021		2022	
	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn
Kommunalsjefer (HTA 3.4.1) *	1143700	1146750	1200000	1191887
Ledere (HTA 3.4.2) **	764487	768932	794091	814435
Akademikere (kap. 5), master	657188	715032	672158	739126
Høyskole m/tilleggsutdanning	565256	563430	582097	582248
Høyskole	520841	533380	535866	546091
Fagarbeidere	451145	464170	463559	476838
Ufaglærte	384291	390200	393587	400216

* Kommunalsjefene har åremålstillegg inkl. i årslønna.

** Flere av de ansatte i denne gruppen har åremålstillegg inkl. i årslønna.

Ufrivillig deltid

Kommunen har manuell kartlegging av ufrivillig deltid¹ og vi ser at rapportering er sporadisk og variert fulgt opp. Oppsummert for 2022 er det rapportert 31 kvinner og 3 menn på uønsket deltid. Vi har et mål om å finne en digital løsning hvor ansatte selv kan registrere uønsket deltid og hvor leder kan følge opp.

Del 2: Vårt arbeid for likestilling og mot diskriminering

Slik jobber vi for å identifisere risiko for diskriminering og hindre for likestilling

Lover, avtaleverk og retningslinjer legger grunnlaget for like rettigheter for alle. I tillegg er hensyn til likestilling og ikke-diskriminering ivaretatt i strategier, verdier, retningslinjer og personalpolitikken.

Her følger en oversikt over på hvilke områder vi jobber forebyggende og for å følge opp risiko og hindre for likestilling:

Kommunen har etablert flere **møtearenaer** (for eksempel HMS-team, AMU, Forum for tillitsvalgte) som er retningsgivende og forebyggende i forhold til diskriminering og til hinder for likestilling.

Kvalitetssystemet gir muligheter for å melde avvik som kan bidra til å identifisere risiko for diskriminering. HMS i kvalitetssystemet er sortert på avvikstyper, hvor kategorien psykososialt arbeidsmiljø inngår. Her meldes det avvik på blant annet mobbing, trakassering, trusler, konflikt og diskriminering. Det er lagt opp til at alle avvik på kategorien psykososialt arbeidsmiljø skal lukkes på lavest mulig nivå. Avvikene sortert på diskriminering for 2022 er gjennomgått med kvalitetsrådgiver og er bekreftet lukket.

Årlig gjennomføres **temabaserte vernerunder** hvor det gjøres kartlegginger over tema som omhandler arbeidsmiljøet.

HMS-team som består av verneombud, tillitsvalgt og leder er et likeverdig partssamarbeid. Disse teamene er etablert for å skape medvirkning, felles forståelse for lederansvaret og ansatte-oppgaver. De skal skape gode holdninger og sikre at HMS blir en naturlig del av den daglige driften. HMS-grunnkurs tilbys til alle ledere og verneombud.

Arbeidsmiljøutvalget (AMU) skal arbeide for et fullt forsvarlig arbeidsmiljø i virksomheten. Utvalget tar opp saker som angår arbeidsmiljøet, for eksempel ombygginger, omstillinger, sykefravær og avviksmeldinger. Dette er et viktig organ for medarbeidernes trivsel og sikkerhet. AMU består av fire representanter fra arbeidstakerne og fire fra arbeidsgiver.

Stjørdal kommune har en egen **varslingsrutine** som er tilgjengelig for alle ansatte. Kommunen ønsker å stimulere til åpenhet og et godt ytringsklima og ønsker at de ansatte skal kunne ta opp forhold og saker som vurderes som kritikkverdige. Rutinen gir veiledning til medarbeidere som ønsker å varsle om kritikkverdige forhold, for eksempel forhold som medfører fare for liv og helse, mobbing, trakassering, maktmisbruk, brudd på taushetsplikt og diskriminering.

Arbeidsmiljøundersøkelsen **10 FAKTOR**, som er en anonym kartlegging av ti viktige faktorer som påvirker hvordan ansatte har det på jobb og arbeidsmiljøet. Resultatene fra kartleggingen kan brukes til målrettet utviklingsarbeid og undersøkelsen gjennomføres hvert annet år.

Medarbeidersamtalen skal tilbys alle ansatte årlig, og er en fortrolig samtale mellom medarbeider og nærmeste leder. Her kan medarbeider ta opp ting som angår arbeidsforholdet. Samtalen kommer inn på blant annet trivsel, motivasjon og gjensidige forventninger. Samtalen er også ment for å utvikle tillit og åpenhet for god kommunikasjon og samarbeid i det daglige. Den skal også handle om behov knyttet til utvikling og ulike livsfaser, og være et godt verktøy for å skape motivasjon og opplevelse av mestring.

Når vi **rekrutterer** nye medarbeidere skal som hovedregel alle ledige stillinger kunngjøres offentlig, og den best kvalifiserte ut fra valgte kriterier skal tilbys stilling. Tillitsvalgte inviteres til å delta i rekrutteringsprosessene. Hovedregelen er også at det skal lyses ut faste heltidsstillinger. Ved ledighet i deltidsstillinger skal det alltid tilstrebes å finne interne løsninger som bidrar til at deltidsansatte får utvidet sine stillinger.

Rekrutteringsprosessen legger til rette for at søkere med nedsatt funksjonsnivå eller hull i cv kan markere dette og disse skal følges opp og tas ekstra hensyn til ved utvelgelse. Stjørdal kommune rekrutterer mange lærlinger med innvandrerbakgrunn, spesielt innenfor helsearbeiderfaget. Ca. 50 prosent av våre lærlinger har innvandrerbakgrunn.

Lønns- og personalpolitikken er utformet for å være transparent og for å ivareta likebehandling. Personalpolitikken er åpen og tilgjengelig for alle (ansatte, tillitsvalgte, verneombud, ledere) på Innsida eller i kvalitetssystemet. Det sikrer forutsigbarhet og lik behandling av alle. En egen lønnspolitikk er under utarbeidelse og skal blant annet bidra til riktig lønnplassering for alle.

Tillitsvalgte og vernetjenesten er representert i våre møter og utvalg, de er også naturlige deltagere i ulike arbeidsgrupper og prosjekter. Det sikrer at ansattes rettigheter blir ivaretatt.

Risikoer for diskriminering og hindre for likestilling

Aktivitetsplikten legger opp til at man skal avdekke de likestillingsutfordringene som finnes og gjøre noe med dem før det utvikler seg til en konflikt eller klagesak.

Gjennom kartleggingen i ARP (aktivitets og redegjørelsesplikten) har vi sett noen forbedringspunkter.

- Vurdere utforming av standardtekst i annonser for rekruttering som gjenspeiler vår holdning til inkludering i arbeidslivet *“Vi stimulerer til et inkluderende arbeidsliv hvor det er plass til alle som vil og kan arbeide. Stjørdal kommune ønsker å fremstå som en åpen og inkluderende arbeidsgiver. Integrering, mangfold og likestilling handler om likeverdige muligheter, rettigheter og plikter til deltakelse i arbeidslivet for alle. Mangfold i kommunen sikrer kvaliteten på tjenestene til innbyggerne.” (Sitat mangfold og utvikling på Innsida).*
- Utarbeide veileder for hvordan man følger opp søkere som har krysset av for nedsatt funksjonsnivå. For eksempel ved å invitere minst én kvalifisert søker som oppgir å ha nedsatt funksjonsevne til intervju.
- Kartlegging av uønsket deltid er manuell rapportering som en del av ordinær rapportering til økonomi. Vi vil se på mulighetene for å digitalisere dette ved innføring av ERP (nytt system økonomi og HR) ved at ansatte selv melder fra om uønsket deltid i personalsystem (tilsvarende medarbeidere for eksempel registrerer ferie/permisjonsønsker). Det sikrer kvalitet på rapportering, og at leder til enhver tid har oppdatert informasjon.