

LIKESTILLINGSRAPPORT 2010 – MED HANDLINGSPLAN FOR 2011



Sørum
KOMMUNE

Konstituert Personal- og organisasjonssjef Ingvild Helene H. Syversten

Innhold

1. Innledning.	3
2. Rapport for 2010.	3
3. Kjønn og arbeidstid.....	6
4. Kjønn og lønn.	7
5. Kjønn og sykefravær.....	8
6. Kjønn og permisjonsuttak.	8
7. Kjønn og seniortiltak	10
8. Etnisitet	10
9. Arbeide aktivt med å øke antall som opplever arbeidsplassen mobbefri og inkluderende og med gode muligheter for å varsle om kritikkverdige forhold	11
10. Nedsatt funksjonsevne	12
11. Kompetanse.....	13

1. Innledning.

1.1 Lovgrunnlag, bakgrunn for rapportering.

Alle norske virksomheter (arbeidsgivere) har plikt til å fremme likestilling og hindre diskriminering. Plikten følger av arbeidsmiljøloven, likestillingsloven, diskrimineringsloven og diskriminerings- og tilgjengelighetsloven.

Arbeidsgiver er pålagt både aktivitetsplikt og rapporteringsplikt.

Aktivitetsplikten handler for eksempel om rekruttering, forfremmelse, lønns- og arbeidsforhold og beskyttelse mot trakassering. Rapporteringsplikten om rapport vedrørende tilstand på likestilling, samt planlagte og gjennomførte tiltak på de tre grunnlagene kjønn, etnisitet og nedsatt funksjonsevne.

Kommunenes rapporteringsplikt følger i tillegg av kommunelovens § 48 (5) som stiller følgende krav: "Det skal redegjøres for den faktiske tilstanden når det gjelder likestilling i fylkeskommunen eller kommunen. Det skal også redegjøres for tiltak som er iverksatt og tiltak som planlegges iverksatt for å fremme likestilling og for å forhindre forskjellsbehandling i strid med lov om likestilling mellom kjønnene.

Sørum kommune viderefører de fleste målene fra 2010 til 2011.

1.2. Kilder.

Rapporten er fremstilt på bakgrunn av tall fra lønns- og personalsystemet Visma enterprise HRM pr. 31.12.2010 og opplysninger fra KLP. Rapportssystemet har en rekke standardrapporter for denne type redegjørelse, men gir enkelte begrensninger slik at tallene i hovedsak referer til fast tilsatte medarbeidere. De kommunale foretakene og ØRR (revisjonen) er medregnet. Skåningsrud er medregnet i grunnskoleseksjonens tall.

1.3. Videreføring av Hovedmål 2011.

Overordnet mål for likestillingsarbeidet i Sørum kommune.

"Sørum kommune vil jobbe aktivt, målrettet og planmessig for å fremme likestilling og hindre diskriminering."

2. Rapport for 2010.

2.1. Likestilling mellom kjønnene.

2.1. 1. Kjønnfordeling.

Sørum, som alle andre kommuner har en overvekt av kvinner tilsatt, de fleste av forholdene som det her rapporteres på i denne rapporten følger denne fordelingen.

**Tabell 2.1. Kjønnfordeling
seksjonene, pr 31.12.2010**

	Kvinner	%-andel	Menn	%-andel	Totalt
Grunnskole	257	84,8	46	15,2	303
Helse-og sosial	181	83,8	35	16,2	216
PRO	221	95,7	10	4,3	231
PLU	11	64,7	6	35,3	17
Kultur	21	60	14	40	35
Bhg	96	99	1	1	97
Servicesenteret	31	72,1	12	27,9	43
B.vern	12	100	0	0	12
Eiendomsforetaket KF	37	59,7	25	40,3	62
Kommunalteknikk KF	4	14,8	23	85,2	27
Bingsfosshallen KF	1	33,3	2	66,7	3
Revisjonen (ØRR)	4	50	4	50	8
SUM	876	83	179	17	1054

Kilde: lønns- og personalsystemet Visma enterprise HRM

Likestillingsombudets rapport for 2006 viser at kjønnfordelingen i kommunesektoren totalt er 76 % kvinner og 24 % menn og at det er liten endring fra år til år i denne fordelingen.

Kvinneandelen i Sørums ligger over dette. Det er kun 0,3 % økning i tilsetting av menn i 2010, sammenlignet med 2009.

Antall ansatte er økt i de fleste seksjoner, mest i Helse – og sosial, PRO og barnehage, det er tilsatt 98 kvinner og 23 menn i 2010. Den største økningen av ansatte er i Helse og sosialseksjonen 43 kvinner og 9 menn og i PRO, 27 kvinner og 2 menn. Dette som følge av åpningen av Sørvald- bo og behandlingssenter i 2010. Det er en svak økning i prosentandel menn i de kvinnedominerte seksjonene, mens kvinneandelen er uendret i en av de mest mannsdominerte virksomhetene, Kommunalteknikk, sammenlignet med 2009.

Tabell 2.2. Kjønnfordeling i % av tilsatte

T År	Kvinner	Menn
Pr 31.12.2008	84,1	15,9
Pr. 31.12.2009	83,3	16,7
Pr 31.12.2010	83,1	17,0

Kilde: lønns- og personalsystemet Visma enterprise HRM

Det er størst kvinneandel i alle seksjoner så nær som Kommunalteknikk og Bingsfosshallen. Barnehageseksjonen har tidligere vært en ren kvinneseksjon, men i 2010 ble det ansatt 1 mann. PRO følger deretter med nesten 96 % kvinner.

Tabell 2.3. Kjønnfordeling pr stillingstype 31.12.2010

Stillingskode	Stillingsbetegnelse	Kvinner	Menn
6572	Assistent	206	29
6863	Sekretær	39	2
7076	Hjelpepleier	119	3
7210	Renholder	21	2
7174	Sykepleier	28	3
7961	Lærer **	135	31
7517	Fagarbeider	55	27
7637	Ped.leder	19	0
8084	Ingeniør	5	11
6559	Konsulent	33	10
9451	Leder*	37	16

** Lærer inkl. kodene 7961, lærer til og med 7966 lektor med tilleggsutdanning
Kilde: Kilde: lønns- og personalsystemet Visma enterprise HRM

Tabellen viser samme forhold når en ser på ulike stillingstyper. Kvinnene er i solid flertall i alle stillingstyper, bare ingeniører har en overvekt av menn. Ledere har en 60/40 % deling i favør av kvinner, de øvrige yrkene har over 80 % kvinner.

MÅL FOR 2011:

Det arbeides for å øke andel menn i de tradisjonelle kvinneyrkene i undervisning, pleie, omsorg, barnehage og administrasjon.

Tiltak 2011:

1. Oppfordre underrepresentert kjønn til å søke (i annonsering)
2. Virksomhetene skal gjennomføre begrenset positiv forskjellsbehandling (ved tilsetting).
3. Likelønnsfokus ved lokale forhandlinger høsten 2011.

Seksjonene som har høyest kvinneandel Barnehage, PRO og Helse og sosial rapporter at de har jobbet aktivt med og oppfordret underrepresentert kjønn til å søke på ledige stillinger. Sørums kommunen har en vesentlig større kvinneandel (antall og årsverk) enn gjennomsnittet i kommune Norge. Det kan slå uheldig ut for menn i Sørums kommunen og kan virke negativt i forsøkene på å rekruttere menn til kvinneyrker.

Det var likelønnsfokus ved lokale forhandlinger 2010. I henhold til sentrale føringer, fikk kvinner en større andel av potten ved lokale lønnsforhandlinger for utjevne lønnsforskjeller.

Barnehageseksjonen har i 2010 hatt et eget mål for å rekruttere menn til barnehagene. Av til sammen 235 årsverk er det kun 12 menn. 11 av disse er ansatt i kommunens private barnehager, mens 1 mann jobber i de kommunale barnehagene.

Det er iverksatt flere tiltak for å nå målet. Blant annet har det blitt gjennomført to temadager, med fokus på rekruttering og at kvalitet i barnehagen krever gode og varierte voksenmodeller av begge kjønn. Virksomhetsledere i både kommunale /ikke kommunale barnehager har deltatt.

Barnehageseksjonen har også sendt ut et tilbud om praksisplasser til elever på ungdomsskoler og videregående skoler ” La guttene se hva en jobb i barnehage innebærer.” I tillegg har de søkt Fylkesmannen om å være pilotkommune i prosjektet ”Menn og kvinner i alle barnehager”. Barnehageseksjonen starter 2011 et nettverk for mannlige ansatte i barnehageseksjonen ” MIB Sørums” (MIB- menn i barnehagen).

Legevakten som ligger under Helse og sosialseksjonen rapporterer at de for første gang har ansatt en mann.

PRO seksjonen rapporterer at de har hatt fokus på rekruttering av menn. Det er arrangert samlinger med fokus på å rekruttere menn til pleie og omsorgsyirket som er et kvinnedominert yrke.

3. Kjønn og arbeidstid.

3.1. Gjennomsnittlig stillingsstørrelse

**Tabell 3.1 Deltid
pr 31.12.10**

Stillingsprosent	Kvinner	Menn	Totalt
00 – 39	102	27	129
40 - 99	388	36	424
SUM	490	63	553

Kilde: lønns- og personalsystemet Visma enterprise HRM

Tabell 3.2. Utvikling i deltidansettelser 2007 – 2010.

ÅR	0 -39 %	40 – 99 %	Antall totalt
2007	68	336	404
2008	98	370	468
2009	119	402	468
2010	129	424	553

Kilde: lønns- og personalsystemet Visma enterprise HRM

Størst andel deltid er i PRO, Helse og sosial/botjeneste og SFO

Antall som jobber deltid er jevnt økende og det er kvinneandelen som er økende. All registrert deltid er imidlertid ikke ufrivillig deltid. I en undersøkelse våren 2009 ble det registrert et mindre antall personer, alle kvinner som jobbet ufrivillig deltid og som ønsket større stillingsprosent i ulike prosenter opp mot 100 %. Den foretrukne stillingsstørrelsen ser ut til å være ca 80 %.

3.4. Eventuelt ufrivillig deltid

Det er ikke mulig å ta ut tall på andel kvinner og menn i dette materialet. Ser man på hvor menn i deltidsstillinger arbeider, kan det være grunn til å anta at de har deltidsstillinger i tillegg til andre større stillinger hos annen arbeidsgiver eller i tillegg til studier. Det antas derfor at eventuell ufrivillig deltid er knyttet til kvinneyrker/kvinnearbeidsplasser.

Det ble nedsatt et partssammensatt utvalg i 2009 som utarbeidet retningslinjer for arbeid med ufrivillig deltid og det rapporteres på effekt av dette i årsberetningen. Det har allikevel vært en økning i deltid i 2010, sammenlignet med 2009.

MÅL 2011:

Andel ufrivillig deltid reduseres ytterligere.

Tiltak 2011:

Det må arbeides ytterligere for å redusere andel ufrivillig deltid ved aktiv bruk av bestemmelsene i hovedtariffavtalen.

4. Kjønn og lønn.

Tabell 4.1. Lønn fordelt på kjønn og stillingstyper

Gjennomsnittslønn, stillingstyper				
St. kode	Still. betegnelse	Snittlønn stillingstypen	Snittlønn kvinner	Snittlønn menn
6572	Assistent	299 013	299 741	292 435
7517	Fagarbeider	319 694	319 730	318 933
7076	Hjelpepleier	330 372	330 197	337 300
6559	Konsulent	418 931	401 903	462 277
7961	Lærer	409 777	408 817	416 500
7174	Sykepleier	362 964	362 845	364 117
8084	Ingeniør	458 293	468 640	456 223
8530	Rådgiver	460 990	454 160	480 502

Kilde: lønns- og personalsystemet Visma enterprise HRM

Det er relevant å se på lønn i henhold til stillingstyper. I flere av overnevnte stillingstyper ser det ut til at menn har høyere gjennomsnittslønn enn kvinner, særlig i tradisjonelle kvinneyrker som hjelpepleier. Kvinner har imidlertid høyere snittlønn enn menn i de tradisjonelle kvinneyrkene som assistent og fagarbeider, sammenlignet med 2009. I stillingsgrupper hvor lønn fastsettes mer lokalt; ingeniører har kvinner i gjennomsnitt høyere lønn enn menn. I stillingsgruppen konsulent har menn vesentlig høyere snittlønn enn kvinner, dette har sammenheng med tidligere bruk av stillingskoden, hvor den var mer

knyttet til ansiennitet enn utdanning. Dette er nå i ferd med å endres slik at det vil stilles krav om høyskoleutdanning i konsulentstillingene og på den måten skapes et mer likt lønnsnivå.

Mål 2011: Likelønn vurderes ved all lønns plassering.

Tiltak 2011: Før neste lokale lønnsoppgjør skal kommunens lønnsstruktur og bruk av stillingskode gjennomgås på nytt.

5. Kjønn og sykefravær

Kommunens totale sykefravær i 2010 var på 7,38 %, en reduksjon på (8,73) 1,35 prosentpoeng, sammenlignet med 2009. Kvinners fravær var på 8,4 % og menns på 3,7 %. Det høyeste fraværet er på kvinnearbeidsplassene; PRO, helse- og sosial, barnehage, barnevern og grunnskole. Det laveste i PLU, Bingsfosshallen KF og Kommunalteknikk KF.

Mål 2011: sykefraværet skal ikke være høyere enn 7 %.

Tiltak 2011: Videreføring av sykefraværsprosjektet.

6. Kjønn og permisjonsuttak.

6.1 Barns og barnepassers sykdom

Årsakskode	Beskrivelse	Kvinner	Dager	Menn	Dager
190	Barn og barnepassers sykdom	215	999	40	178

Kilde: lønns- og personalsystemet Visma enterprise HRM

215 kvinner har tatt ut 999 permisjonsdager med årsak sykt barn eller syk barnepasser. 40 menn har tatt ut 178 dager. Det er ikke tall på antall personer som har barn i kommunens datagrunnlag og en kan derved ikke gi noen nærmere analyse av tallene, annet enn at det ser ut til å følge kjønns sammensetningen i kommunen.

6.2. Fødselspermisjoner/omsorgspermisjoner

Årsakskode	Beskrivelse	Kvinner	Menn
410	Fødselsperm 100 % lønn	9 (7)	2
415	Fødselsperm 80 % lønn	25	1
440	Fedreperm 2 uker		2
445	Fedrekvote 10 uker		3
420	Tidskonto 90 % lønn		
150	Utvidet omsorg barn	4	
430	Omsorgsperm med lønn	2	2

Kilde: lønns- og personalsystemet Visma enterprise HRM

Når det gjelder permisjoner i forbindelse med fødsel tar flest kvinner ut permisjon med 80 % lønn, dvs lengre permisjon med lavere lønn. Det kan skyldes at familieinntekten kan være slik at kvinnene ikke tvinges til kortere permisjoner av økonomiske årsaker. To menn har tatt ut to uker lønnet permisjon i forbindelse med fødsel og tre har tatt ut fedrekvote på ti uker. Kommunen har ingen ordning for å registrere om menn er blitt fedre uten å ta ut de permisjonene de har rett til.

Tidskontoordningen har ikke vært benyttet i Sørums kommuner i 2009 eller 2010.

Det er bare kvinner som har tatt ut dager i forbindelse med utvidet omsorg for barn. Når det gjelder omsorgspermisjon med lønn er det to kvinner og to menn som har benyttet seg av denne ordningen.

6.3. Utdanningspermisjoner 2010.

Årsakskode	Beskrivelse	Kvinner	Dager	Menn	Dager
710	Utd.perm med lønn	44	557	3	14
730	Utd.perm uten lønn	8	410	1	130
780	Eksamen/lese- dager	27	180	4	18

Kilde: lønns- og personalsystemet Visma enterprise HRM

Det er flest kvinner som har tatt ut ulike permisjoner i forbindelse med utdanning. Det antas at dette følger av kjønns sammensetningen. Antall personer som har hatt utdanningspermisjon med lønn er økt fra 35 i 2009 til 44 i 2010 og antall dager med uttak av permisjon med lønn for kvinner har økt fra til 236 til 557.

7. Kjønn og seniortiltak

7.1. AFP

Sørums kommune har en aktiv seniorpolitikk med formål å redusere antall personer som tar ut AFP. Kommunen har pr. 31.12.10 i aldersgruppen 62-64 år tre medarbeidere som har gått av med hel AFP, mens en har gått av med delvis AFP. I aldersgruppen 65-66 år har en medarbeider gått av med hel AFP, og en medarbeider med delvis AFP. Fem kvinner og en mann. Noe som er en reduksjon sammenlignet med 2009.

7.2 Kommunale ordninger

Økonomi- og administrasjonsutvalget (ØA) vedtok i januar 2007 seniorpolitiske tiltak, slik at medarbeidere som har fylt 62 år og jobber i 100 % stilling, gis anledning til å jobbe 90 % med 100 % lønn. Formålet med seniortiltaket, er å motivere medarbeidere som ønsker å fortsette i arbeid framfor å velge tidligpensjonering. Dette samsvarer med IA-avtalens målsetning om å øke yrkesaktivitet etter fylte 50 år. Tall fra lønnings og personalsystemet, viser at det var 31 medarbeidere i aldersgruppen 62-66 år som hadde 100 % stilling i 2010, og dermed hadde mulighet til å inngå en slik avtale. Det er 21 av 31 (68 %) medarbeidere som har benyttet seg av dette tiltaket, fordelt på 12 kvinner og 9 menn.

Tiltak i planperioden 2010 - 2013: Alle seniorordningene skal evalueres i løpet av perioden for å se effekter, også i likestillingsperspektiv.

8. Etnisitet

Personer med annen etnisk bakgrunn søker seg i hovedsak til jobber innen renhold og i pleie- og omsorgssektoren. Særlig innen renhold er det jobbet bevisst med kulturforskjellene og å bygge opp forståelse av og mellom ulike kulturer. Renholdsavdelingen rekrutterer kvalifisert personale uavhengig av etnisk bakgrunn og har 8, 7 % ansatte med ikke-norsk etnisk bakgrunn. Stillingsannonser innen renhold har fått en mangfoldstekst og det følges opp med å kalle inn minst en kvalifisert person med ikke-norsk etnisk bakgrunn til intervjuer. Av hensyn til HMS og sikkerhet vedr bruk av kjemikalier er det satt et språkkrav i annonseteksten. Det oppfordres til å delta i gratis norskopplæringskurs arrangert av kommunenes voksenopplæring.

MÅL 2011:

Øke antall ansatte med ikke-norsk etnisk bakgrunn i hele organisasjonen. Tilsetninger skal foretas på bakgrunn av kvalifikasjoner, andre forhold skal være uvedkommende.

Tiltak 2011:

- Utlysningstekster på flere typer jobber skal ha en mangfoldstekst og det skal følges opp med å kalle inn minst en kvalifisert person med ikke-norsk etnisk bakgrunn til intervju.

Biblioteket rapporterer at de ved neste tilsetning ønsker å rekruttere medarbeidere med ulik bakgrunn når det gjelder etnisitet og kjønn. Biblioteket er en serviceinstitusjon som gir service til hele samfunnet og det bør avspeiles bedre enn det gjør i dag. Tradisjonelt har bibliotekyrket vært og er kvinnedominert.

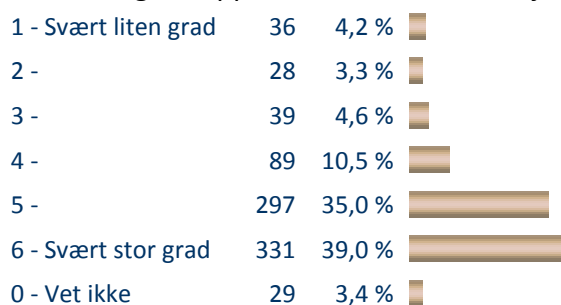
Blaker sykehjem som ligger under PRO seksjonen, rapporter at de har vært flinke til å rekruttere ulike nasjonaliteter, både flyktninger og innvandrere.

9. Arbeide aktivt med å øke antall som opplever arbeidsplassen mobbefri og inkluderende og med gode muligheter for å varsle om kritikkverdige forhold

I februar ble den årlige arbeidsmiljøundersøkelsen gjennomført i Sørums kommuner. Det er 854/1032 (82 %) som har svart på undersøkelsen. I etterkant av arbeidsmiljøundersøkelsen utarbeider den enkelte virksomhet en handlingsplan, innen 1. mai, blant annet innenfor de områdene som utpeker seg i arbeidsmiljøundersøkelsen.

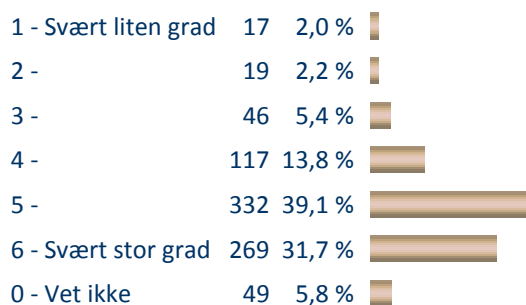
9.1 Mobbing

I hvilken grad opplever du at arbeidsmiljøet på din arbeidsplass er uten mobbing?










Av de som besvarte arbeidsmiljøundersøkelsen svarte 717 at de opplever arbeidsmiljøet i sin virksomhet som mobbefritt. Det er 29 som ikke har besvart spørsmålet.

9.2 Inkluderende arbeidsplass når det gjelder kjønn, etnisk tilhørighet og religion



Av de som besvarte arbeidsmiljøundersøkelsen opplever 718 at de har en inkluderende arbeidsplass når det gjelder kjønn, religion og etnisitet. Det er 49 som ikke har besvart spørsmålet.

9.3 Varsling av kritikkverdige forhold

1 - Svært liten grad	15	1,8 %	
2 -	38	4,5 %	
3 -	48	5,6 %	
4 -	151	17,7 %	
5 -	315	37,0 %	
6 - Svært stor grad	252	29,6 %	
0 - Vet ikke	32	3,8 %	

Av de som besvarte arbeidsmiljøundersøkelsen opplever 718 at det er lagt til rette for å varsle om kritikkverdige forhold.

10. Nedsatt funksjonsevne

Kommunen er en IA-bedrift og har et mål om at sykefraværet ikke skal være over 7 %. Det kan legges bedre til rette for omplasseringer og tilrettelagte arbeidsplasser.

Det legges vekt på at publikumsarealene i kommunen skal være tilgjengelige også for personer med forflytningsproblemer. Bingsfosshallen er godt tilrettelagt med rullestolrampe med plass til to rullestoler i midtpartiet på galleriet. Det er lett adgang uten trapp for å komme seg inn i bygget eller i foajeen. Fra foajeen er det lett adgang uten trapp til publikumsgalleriet og til rullestolrampen for å se kino eller kulturarrangementer. Det er heis ned til underetasjen fra foajeen om man ønsker å delta i idretten på gulvet.

MÅL 2011:

I 2010 ble det startet et nytt sykefraværsprosjekt, jfr kommunestyrevedtak.

I begynnelsen av 2010 fattet Kommunestyret vedtak om at prosjektarbeid rettet mot å redusere sykefraværet i kommunen skulle videreføres. Statusrapport per 31.12.2010 viser at flere av målsettingene er nådd, derav reduksjon i sykefraværet, utarbeidelse av retningslinjer for oppfølging av gravide medarbeidere, fortsettelse av arbeidet i tilretteleggingsutvalget, videreføring av samarbeidsmøtene med NAV og gjennomføring av årlig møte med allmennlegeutvalget. Flere av deltakervirkighetene i prosjektet har arbeidet aktivt og målrettet med å iverksette tiltak rettet mot å øke nærværet og redusere sykefraværet hos sine medarbeidere. Det gjennomsnittlige sykefraværet for 2010 er på 7,4 %. noe som er en reduksjon på 1,35 prosentpoeng, sammenlignet med 2009.

Tiltak 2011:

Minst 25 personer får sin sak behandlet i tilretteleggingsutvalget.

I løpet av 2010 har utvalget behandlet 18 saker. I 2009 ble det behandlet 40 saker.

Nedgangen kan i stor grad tilskrives at 2009 var oppstartsåret for utvalget, og at det på dette tidspunktet forelå et stort antall av ubehandlede saker fra tidligere tidspunkt.

Tilbakemeldingene fra både ledere og medarbeidere som har benyttet seg av utvalget er

svært god, og samarbeidet mellom NAV Arbeidslivssenter, Fagforbundet lokalt og personal- og organisasjonsavdelingen fortsetter å gi resultater.

Det er utarbeidet retningslinjer for tilrettelegging slik at gravide kan stå i arbeid lenger enn de gjør i dag.

Det arbeides kontinuerlig med å utarbeide hjelpemidler og retningslinjer som skal bidra til å sikre et fullt forsvarlig arbeidsmiljø for medarbeidere i Sørums kommuner. Med bakgrunn i prosjektet "Gravide i arbeid lengst mulig" har det i 2010 blitt utarbeidet oppfølgingsrutiner for gravide medarbeidere til bruk i den enkelte virksomhet. Hensikten er å bistå ledere i å tilrettelegge arbeidssituasjonen slik at gravide medarbeidere ikke hindres i å fortsette i arbeid. Dette er et viktig steg i forhold til IA-avtalens målsetning om å kartlegge og følge opp grupper som står i fare for å bli utstøtt av arbeidslivet.

11. Kompetanse

Seksjonene har i 2010 vært flinke til å ha fokus på likestilling, særlig seksjonene som er underrepresentert av menn eller kvinner har jobbet aktivt for å øke kunnskapen. Det er varierende grad av kunnskap om aktivitets og rapporteringsplikten blant lederne i kommunen.

MÅL 2011:

Graden av kunnskap om aktivitets og rapporteringsplikten vedr likestilling og arbeid mot diskriminering økes i organisasjonen.

Tiltak 2011:

Saken tas inn i opplæringsprogrammet for nye ledere.