

Likestillingsredegjørelse

Organisasjonspolitikken skal guide oss til å gjøre de riktige tingene slik at vi kommer dit vi skal. Den skal med andre ord sikre god gjennomføring av våre overordnede mål, og at hele organisasjonen drar i en felles retning. Organisasjonspolitikken sier:

«Vi skal arbeide for at likestilling og mangfoldsarbeid er en integrert del av fylkeskommunens måte å tenke og jobbe på»

Denne redegjørelsen inneholder faktisk tilstand, samt iverksatte og planlagte tiltak for å fremme likestilling og hindre diskriminering i Agder fylkeskommune.



Likestillings og diskrimineringsloven §26 stiller krav til at Agder fylkeskommune som arbeidsgiver skal arbeide aktivt, målrettet og planmessig for å fremme likestilling og hindre diskriminering på grunn av alle diskrimineringsgrunnlagene eller kombinasjon av disse. I tillegg skal vi søke å hindre trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold.

Diskrimineringsgrunnlagene, Likestillings- og diskrimineringsloven (LOV-2017-06-16-51) §§ 26

Regionplan Agder 2030 har tre gjennomgående perspektiver som samsvarer med de tre dimensjonene av bærekraft. Disse dimensjonene er næringsutvikling og samarbeid om nye arbeidsplasser, levekår, likestilling, inkludering og mangfold og klima og miljø. I regionplanen påpekes det at likestilling, inkludering og mangfold er viktig, både i et levekårs- og verdiskapingsperspektiv. Agder har lav andel innvandrere i arbeid, lav andel kvinner i lederstillinger og høy andel kvinner i deltidsstillinger. Målet om verdiskaping frem mot 2030 er blant annet basert på bærekraftig bruk av menneskelige ressurser. I regionplanen er veien til målet beskrevet som målrettet arbeid for heltidskultur og et likestilt arbeidsliv.

Regional plan for likestilling, inkludering og mangfold på Agder 2015–2027 er en plattform for felles, systematisk handling for å styrke likestillingen og bedre levekårene på Agder. Agder fylkeskommune skal gå foran i dette arbeidet. Dette gjøres blant annet ved at fylkeskommunen sertifiseres i Likestilt arbeidsliv.

Sertifisering i Likestilt arbeidsliv

I tillegg til at det er lovpålagt å arbeide med likestilling, inkludering og mangfold, skal Agder fylkeskommune gå foran som en ambassadør i dette arbeidet. Det ble derfor besluttet i 2021 at fylkeskommunen skal sertifiseres i Likestilt arbeidsliv. Ved å gjennomføre sertifiseringen ønsker fylkeskommunen å sette den sosiale bærekraften og den menneskelige kapitalen på agendaen. Fylkeskommunen ønsker å belyse eventuelle problemstillinger, forbedre seg og sikre kvalitet på disse områdene internt.

Sertifiseringsordningen er et arbeidsgiververktøy som handler om likestilling, inkludering og mangfold i vid forstand, og dekker alle diskrimineringsgrunnlagene beskrevet over. Sertifiseringsordningen består av syv innsatsområder: Forankring, inkluderende arbeidsmiljø, rekruttering og karriere, tilrettelegging, heltidskultur, livsfase og likelønn. Formålet med sertifiseringsordningen er å gjøre det enklere å arbeide aktivt og systematisk for mangfold, inkludering og likestilling, og mot utenforskap og diskriminering.

Struktur for likestillingsarbeidet

Agder fylkeskommune startet sertifiseringen våren 2021. Arbeidet er organisert som et prosjekt, bestående av en prosjektgruppe på 12 personer. Gruppa består av representanter fra bærekraftig utvikling, drift og vedlikehold eiendom, analyse, tannhelse, HR og utdanning. Fylkeshovedverneombud er med i gruppa, og flere av medlemmene er ledere og tillitsvalgte. Prosjektet ledes av rådgiver på HR.

Prosjektgruppa er opptatt av forankring av arbeidet. Derfor involverer og informerer prosjektet i flere ulike fora. I løpet av 2021 har prosjektet blant annet hatt en workshop i Råd for likestilling, inkludering og mangfold. I tillegg var prosjektet en av parallellsesjonene ved utvidet ledersamling. Prosjektleder har også vært på Informasjons- og drøftingsmøte med tillitsvalgte, og i lederteam for å informere og involvere i det pågående arbeidet. Likestillingsarbeidet var flere ganger oppe som sak i HAMU (Hovedarbeidsmiljøutvalget) i løpet av 2021. I 2022 vil de samme foraene som nevnt over bli brukt til videre forankring av arbeidet. Prosjektet har også informert om det pågående arbeidet ved å ha nyhetssaker og filmsnutt på intranettsiden Agda.

I løpet av 2021 ble det gjennomført oppstartsmøte mellom Likestilt arbeidsliv og Agder fylkeskommune, og underskrevet kontrakt mellom partene. Når prosjektgruppa var opprettet, fikk gruppa et mandat å arbeide ut ifra. I løpet av året har prosjektgruppa arbeidet i kartleggings- og analyse fasen. Det er gjennomført ståsteds- og dokumentanalyse, basert på sjekklister for alle de syv innsatsområdene. I dette arbeidet involverte prosjektgruppa flere deler av organisasjonen. Deretter ble det gjort risikovurdering innenfor de valgte innsatsområdene for å avdekke risiko for diskriminering og eventuelle hinder for likestilling.

Prosjektgruppa har faste møter ca. hver 3. uke, i tillegg til arbeidsmøter mellom disse. Prosjektgruppa deltar på fag- og nettverkssamlinger en gang i måneden, og

prosjektleder deltar på prosjektledersamlinger, begge i regi av Likestilt arbeidsliv, med hensikt å heve kompetansen innen tematikken.



Prioriterte områder

Agder fylkeskommune har valgt fire innsatsområder som skal prioriteres. Dette er innsatsområder fylkeskommunen skal arbeide videre med i 2022 frem mot sertifisering. Merk også at disse områdene griper inn i flere andre av innsatsområdene til Likestilt arbeidsliv, som tilrettelegging, livsfase og likelønn. For året 2021 har vi hatt oppmerksomhet på følgende:

➤ **Forankring**

Likestilling, mangfold og inkludering skal settes på agendaen og være et tema i hele organisasjonen. Dette innsatsområdet er en forutsetning for å lykkes med arbeidet i Agder fylkeskommune.

➤ **Inkluderende arbeidsmiljø:**

Et inkluderende arbeidsmiljø skapes blant annet ved å forebygge og forhindre utenforskap, kjønnsbasert vold, diskriminering, trakassering og seksuell trakassering. I tillegg handler inkluderende arbeidsmiljø om forebygging og håndtering av uønskede situasjoner. Agder fylkeskommune skal ha en organisasjonskultur preget av tillit, åpenhet og medbestemmelse, jf. organisasjonspolitikken.

➤ **Rekruttering og karriere:**

Rekruttering og karriere er viktig for den fremtidige utviklingen av Agder fylkeskommune. Det skal legges til rette for mangfold og likestilling ved rekruttering og gjennom karriereløpet. Fylkeskommunen ønsker å tiltrekke seg den beste kompetansen og være en attraktiv arbeidsplass for alle i samfunnet.

➤ **Heltidskultur**

Agder fylkeskommune har rundt 600 ansatte som arbeider deltid, og av disse er svært mange kvinner. Dette gjenspeiles også i Agder generelt. Fylkeskommunen skal arbeide aktivt for at ansatte unngår ufrivillig deltid. Ved en heltidskultur får fylkeskommunen bedre kvalitet i tjenestene og større kontinuitet.



Trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold

Helsebelastende konflikter, mobbing og trakassering er ikke akseptert i Agder fylkeskommune. Fylkeskommunen utarbeidet i 2021 en rutine for håndtering av konflikter, mobbing og trakassering. Formålet med denne rutinen er å forebygge og sikre en forsvarlig og systematisk håndtering av konflikter, mobbing og trakassering.

Varslingskanalen er tilgjengelig på Agder fylkeskommune sin intranettside. Varsling om forhold kan gjøres til nærmeste leder, via varslingssekretariatet eller ved direkte henvendelse til avdeling for HR. Saker som omhandler mobbing og trakassering, følges opp med støtte fra HR og avdeling for jus og informasjonsforvaltning.



Foreldrepermisjon

I løpet av 2021 var totalt 138 personer ute i foreldrepermisjon. I dette utvalget var 78 kvinner og 60 menn. Blant disse tok kvinner ut 17 uker i snitt, og menn tok ut 10 uker i snitt. Disse tallene sier oss ikke noe mer enn akkurat dette. all den tid vi ikke vet når barnet ble født, og hvordan uttaket av permisjonen er planlagt for hele løpet. Over tid vil dette bildet kunne si oss noe mer.

Dagsverk fravær ila 2021

	Personer	Antall dager	gj.sn. Dager per pers.	
Kvinner	78	6 741,5	86	
Menn	60	2918,6	49	
Totalt	138	9 660	70	

Ukesverk fravær ila 2021

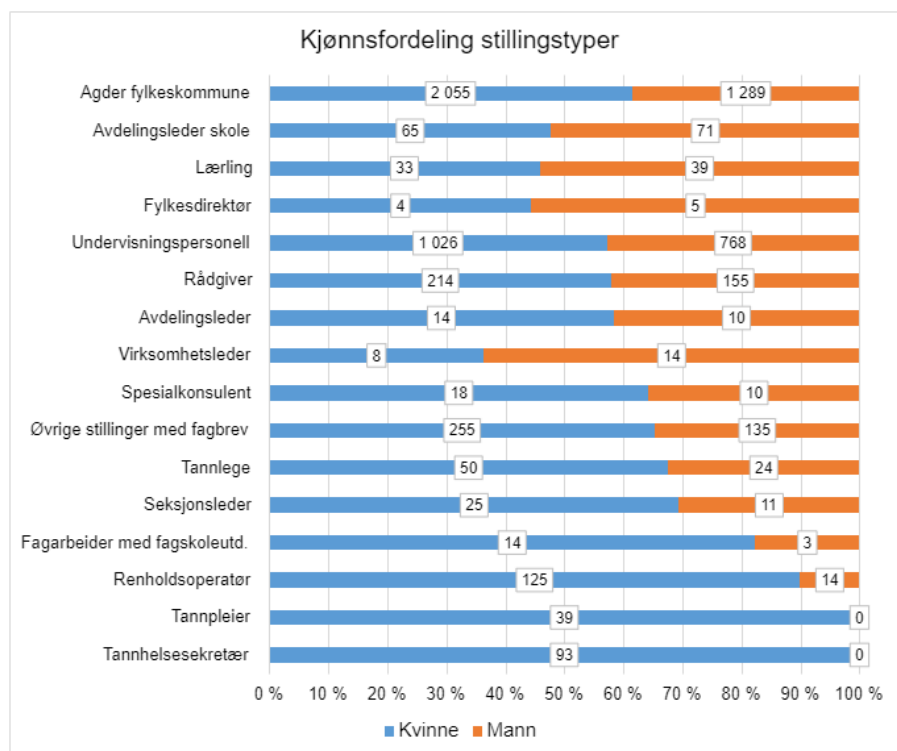
	Personer	Antall uker	gj.sn. uker per pers.	
Kvinner	78	1 348,3	17	
Menn	60	583,7	10	
Totalt	138	1 932	14	



Kvinner er i overtall blant de ansatte i Agder fylkeskommune med om lag 2/3 av de ansatte. Tabellen under viser antall individer som var ansatt i 2021, både faste og midlertidige; tabellen viser ikke årsverk.

Tolkning av tall

Tabellen under viser tydelig at det er noen yrkesgrupper som har mindre kjønnsbalanse enn andre; tannpleier og tannhelsesekretær skiller seg ut med 100 % kvinneandel, og renholdsoperatører like bak. Den gruppen som på den andre siden er sterkest overrepresentert av menn er virksomhetsleder. Avdelingsleder skole og lærlinger kommer ut som mest kjønnsbalansert. Blant fagarbeidere er renholdsoperatører skilt ut som egen gruppe. Kategorien «øvrige stillinger med fagbrev» omfatter dermed alle med fagbrev som ikke er renholdsoperatører. Det betyr at denne kategorien inneholder yrkesgrupper som byggdrifter/vaktmester, IKT-kordinator, barne- og ungdomsarbeider, miljøarbeider, konsulent, etc. Ettersom disse er registrert med stillingskoden for fagarbeidere og stillingsbetegnelsen ikke gir oss tilstrekkelig informasjon til å kunne sortere mellom ulike grupper, vet vi ikke hvordan fordelingen er. Dette er et forbedringspunkt. I kategorien fylkesdirektør er også fylkeskommunedirektøren inkludert.



Midlertidige ansatte

Midlertidig ansatte utgjør 13,1 % av antall individer ansatt i Agder fylkeskommune. Blant disse er 8,6 % kvinner og 4,5 % menn. 6,5 % av disse midlertidige stillingene er undervisningsstillinger. Timelønnede er ikke en del av utvalget. En varierende bruk av de ulike kategoriene på vikar/midlertidig ansettelse gjør at dette bildet kan framstå forvirrende, det er derfor viktig å understreke at de som er ansatt i en midlertidig stilling enten er vikar for en fast ansatt, eller ansatt til å gjøre arbeid av midlertidig karakter i henhold til arbeidsmiljølovens §14.9 a og b. Hovedtyngden ligger på vikariater. Det er behov for å rydde i bruken av de ulike valgmulighetene i våre systemer for å få en mer tilgjengelig oversikt i framtida.

Andel ansatte kvinner og menn i ulike ansattformer

	Kvinne	Mann	Totalsum
Agder fylkeskommune	61,6 %	38,4 %	100,0 %
F - Fast	26,5 %	13,6 %	40,0 %
FU - Fast undervisning	25,0 %	19,1 %	44,1 %
FV - Fast ansatt i vikariat	0,2 %	0,1 %	0,3 %
FVU - Fast ansatt i vikariat undervisning	0,3 %	0,1 %	0,3 %
L - Lærling	1,0 %	1,1 %	2,1 %
M - Midlertidig ansettelse	2,1 %	1,1 %	3,3 %
MU - Midlertidig ansettelse undervisning	1,5 %	1,1 %	2,6 %
V - Vikar	1,8 %	0,5 %	2,3 %
VU - Vikar undervisning	3,1 %	1,8 %	5,0 %



Rekruttering

Agder fylkeskommune mener at inkludering og mangfold er en styrke. Vi skal derfor ha et inkluderende arbeidsliv og et mål om at arbeidsstyrken i størst mulig grad skal gjenspeile mangfoldet i samfunnet. Vi ønsker medarbeidere med ulike kompetanser, fagkombinasjoner, livserfaring og perspektiver for å bidra til enda bedre oppgaveløsning. Gjennom opplæring i strukturerte og grundige tilsettingsprosesser sikrer vi mangfoldig rekruttering til fylkeskommunen.

En god rekrutteringsprosess starter med en grundig analyse av hvilken kompetanse og egenskaper organisasjonen trenger, og det er det vesentlig at vi klarer å rekruttere fra en større bredde av befolkningen. I løpet av 2021 har vi utarbeidet en mangfolds-

erklæring som vil bli nedfelt i vårt Tilsettingsreglement og som er nedfelt i alle våre stillingsannonser. Vi er oppmerksomme på at språket i stillingsannonsene er kjønnsnøytralt og vi er spesielt oppmerksomme på hvilke bilder vi bruker.



Denne oversikten omhandler kjønnsfordeling på ulike stillingsnivå/grupper i Agder fylkeskommune. Den inneholder også en oversikt over snittlønn og lønnsdifferanse mellom kjønnene. Oversiktene er kommentert og har en anbefaling for videre tiltak/vurderinger.

Merknader/forbehold: Tallene presentert i denne oversikten er av faste ansatte i Agder fylkeskommune. Vikariater, midlertidige ansatte, timevikarer etc. er ikke inkludert. Tallene er hentet ut fra HR-portalen 01.02.2022.

Det er 2908 faste ansatte i Agder fylkeskommune der 60,6% er kvinner. Kvinnene tjener i snitt 39518,- mindre enn mennene. Gjennomsnittsalder er 48 år for kvinner og 49 år for menn.

Beskrivelse av stillingsnivå/-gruppe	Kvinner	Menn	Andel kvinner	Total	Gjennomsnitt avtalt lønn/fastlønn kvinner (kr)	Gjennomsnitt avtalt lønn/fastlønn menn (kr)	Forskjeller avtalt lønn/fastlønn (kr)	Gjennomsnittlig avtalt lønn/fastlønn (alle)
Totalt i Agder FK	1762	1146	60,6	2908	593671	633189	39518	609217

I stillinger uten krav til høyere utdanning (fagarbeider, sekretær, assistent, renholder, konsulent, tannpleier, tannhelsesekretær, miljøarbeider og vaktmester) er det en vesentlig større overvekt av kvinner (76,6%) enn i resten av organisasjonen. Denne gruppen utgjør 22% av de faste ansatte. Disse stillingene er nærmere beskrevet i kapt. 1.3, men det vil være nærliggende å tro at dette forklarer noe av lønnsdifferansen på 39518 mellom kjønnene for hele Agder fylkeskommune.

Vi må ellers brette opp tallene for å få et mest mulig presist bilde av lønnsdifferansen. Det gjøres i følgende kapitler.

Kjønn og lønn i Hovedtariffavtalens kapt. 3

Hovedtariffavtalens kapt. 3 dekker alle lederstillinger i Agder fylkeskommune. Det er totalt 222 ledere med en kvinneandel på 49,5%.

Beskrivelse av stillingsnivå/-gruppe	Kvinner	Menn	Andel kvinner	Total	Gjennomsnitt avtalt lønn/fastlønn kvinner (kr)	Gjennomsnitt avtalt lønn/fastlønn menn (kr)	Forskjeller avtalt lønn/fastlønn (kr)	Gjennomsnittlig avtalt lønn/fastlønn (alle)
Totalt i Agder FK, kapt. 3 (ledere)	110	112	49,5	222	841040	847990	6950	844500
Fylkesdirektører	3	5	37,5	8	1215000	1200000	-15000	1205800
Avdelingsledere	13	10	56,5	23	949070	927500	-21570	939600
Seksjonsledere	25	16	61,0	41	805824	845300	39476	821230
Rektorer	6	12	33,3	18	963330	971400	8070	968722
Avdelingsleder, skole	59	64	48,0	123	791811	781572	-10239	786483

Fylkeskommunedirektør inngår i Totalt i Agder FK, men inngår ikke i "Fylkesdirektører" i linje 2.

Som det kommer frem av oversikten er det, med unntak av stillingskodene avdelingsleder og seksjonsleder, små lønnsforskjeller mellom kjønnene. Dog tjener i snitt en kvinnelig avdelingsleder 21570 kroner mer enn menn, mens kvinnelige seksjonsledere tjener 39476 kroner mindre enn sine mannlige kollegaer.

Forskjellen på avdelingsledere mener vi kan forklares ut fra personlig lønnshistorikk (andre stillinger fra gammel fylkeskommune) som gir store utslag, da utvalget er lite.

Forskjellen på seksjonsledere kan delvis forklares ut fra at noen klinikkledere på Tannhelse ikke er profesjonsutdannede tannleger. En seksjonsleder på tannhelse utøver sin fagprofesjon med klinikklederansvaret i tillegg. Det er utelukkende kvinner som har en fagprofesjon som tannpleier/tannhelsesekretærer i tillegg til ansvaret som klinikkleder. Lønnsdifferansen mellom disse to gruppene av seksjonsledere kan være mellom 150-200 tusen. Slike beløp gir store utslag selv om utvalget er på 41 ansatte.

Tiltak:

HR vurderer sammen med Tannhelsesjefen og tillitsvalgte hva som vil være en naturlig lønnsdifferanse mellom en klinikkleder med tannlegebakgrunn og klinikkleder med tannpleier- eller tannhelsesekretærbakgrunn.

Kjønn og lønn i Hovedtariffavtalens kapt. 5

Hovedtariffavtalens kapt. 5 dekker alle rådgiverstillinger, tannleger og et par psykologer i Agder fylkeskommune, totalt 442 personer. Felles for stillingene i Hovedtariffavtalens kapt. 5 er krav til høyere akademisk utdanning og at stillingene bærer preg av selvstendighet og større kompleksitet i arbeidsoppgavene.

Beskrivelse av stillingsnivå/-gruppe	Kvinner	Menn	Andel kvinner	Total	Gjennomsnitt avtalt lønn/fastlønn kvinner (kr)	Gjennomsnitt avtalt lønn/fastlønn menn (kr)	Forskjeller avtalt lønn/fastlønn (kr)	Gjennomsnittlig avtalt lønn/fastlønn (alle)
Totalt i Agder FK, kapt. 5 (rådgivere med individuell lønnplassering)	246	196	55,7	442	665384	691193	25809	676724
Rådgivere	200	171	53,9	371	654900	680000	25100	666000
Tannleger	42	22	65,6	64	714090	761903	47813	730526

Som det kommer frem av oversikten har menn i kapittel 5 en gjennomsnittslønn som er 25809 kroner høyere enn kvinnene. Her er det imidlertid større forskjeller på stillingskodene.

For tannlegene er lønnsforskjellen på 47813 kroner. Snittalder for kvinner er på 36 år, mens for menn 42 år. Denne forskjellen i alder og ansiennitet kan forklare noe av forskjellen, men ellers må man kunne slå fast at differansen er stor.

For rådgivere er lønnsforskjellen på 25100,-. Gjennomsnittsalder for menn er 49 år mens for kvinner 46. Det er forskjell mellom direktørområdene på lønnsdifferansen mellom kvinner og menn.

Beskrivelse av stillingsnivå/-gruppe	Kvinner	Menn	Andel kvinner	Total	Gjennomsnitt avtalt lønn/fastløn n kvinner (kr)	Gjennomsnitt avtalt lønn/fastløn n menn (kr)	Forskjeller avtalt lønn/fastløn n (kr)	Gjennomsnittlig avtalt lønn/fastløn n (alle)
Rådgivere på Analyse og plan	6	8	42,9	14	666850	684525	17675	676950
Rådgivere på Regionplan 2030	14	10	58,3	24	659928	675180	15252	666283
Rådgivere på Innovasjon og organisasjonsutvikling	20	11	64,5	31	681080	688763	7683	685875
Rådgivere på Økonomi og styring	12	17	41,4	29	657783	712523	54740	689872
Rådgivere på Samferdsel og eiendom	35	64	35,4	99	644088	678528	34440	666350
Rådgivere på Utdanning	82	37	68,9	119	654441	672231	17790	662988
Rådgiver på Næring, kultur og kulturminnevern	22	22	50,0	44	637995	667622	29627	652809

Enkelte av disse direktørområdene har tidligere ledere i rådgiverstillinger og dette påvirker lønnsmessige utslag, spesielt på mindre direktørområder.

Det er også viktig å understreke at Agder fylkeskommune har valgt å ikke «nivådele» rådgiverkoden. Det er derfor et stort oppgave- og lønnsspenn for denne gruppen. For en stillingskode som favner så bredt vil det være utfordrende å sammenlikne lønn på nivåer som utgjør et helt likt arbeid, eller arbeid av lik verdi.

Tiltak:

HR vurderer sammen med leder for tannhelse og tillitsvalgte om særskilt fokus bør rettes mot kvinnelige tannleger i lokalt lønnsoppgjør for 2022.

HR vurderer sammen med tillitsvalgte om særskilt fokus bør rettes mot kvinnelige rådgivere på direktørområder med stor lønnsdifferanse i lokalt lønnsoppgjør for 2022. Siden rådgiverkoden favner et stort oppgave- og lønnsspenn, vil grundigere analyser være nødvendig.

Kjønn og lønn i Hovedtariffavtalens kapt. 4

Hovedtariffavtalens kapt. 4 dekker alle pedagogiske stillinger, samt en rekke stillingskoder i fylkeskommunen både med og uten krav til høyere utdanning. Felles for disse stillingene er at man følger en ansiennitetsstige med en basisinnplassering av lønn. En ansiennitetsstige basert på den ansattes formalkompetanse diskriminerer ikke. Dog har arbeidsgiver mulighet til å tilby en høyere lønn enn det som kommer frem av basisinnplasseringen.

Beskrivelse av stillingsnivå/-gruppe	Kvinner	Menn	Andel kvinner	Total	Gjennomsnitt avtalt lønn/fastlønn kvinner (kr)	Gjennomsnitt avtalt lønn/fastlønn menn (kr)	Forskjeller avtalt lønn/fastlønn (kr)	Gjennomsnittlig avtalt lønn/fastlønn (alle)
Totalt i Agder FK, kapt. 4 (Utdanningspersonell, konsulenter, fagarbeidere)	1399	833	62,7	2232	561168	589992	28824	571926

Oversikten viser at tjener menn i gjennomsnitt 28824 kroner mer enn kvinner. Snittalderen er 48 for kvinner og 49 for menn. For stillingskodene i kapittel 4 uten krav til høyere utdanning er lønnsdifferansen på 8838 kroner. Denne gruppen består av 76,2% kvinner og vil nok også forklare mye av lønnsforskjellen på 28824 for hele kapittel 4.

Beskrivelse av stillingsnivå/-gruppe	Kvinner	Menn	Andel kvinner	Total	Gjennomsnitt avtalt lønn/fastlønn kvinner (kr)	Gjennomsnitt avtalt lønn/fastlønn menn (kr)	Forskjeller avtalt lønn/fastlønn (kr)	Gjennomsnittlig avtalt lønn/fastlønn (alle)
Yrker uten høyere utdanning (assistent, vaktmeser, konsulent, tannpleier, tannhelsesekretær, miljøarbeider)	491	153	76,2	644	461084	469922	8838	463184

Pedagoger (lektor med tillegg, lektor, adjunkt med tillegg, adjunkt, lærer og lærer uten godkjent utdanning) er i utgangspunktet plassert i en lønnsstige etter utdanning og ansiennitet, noe også lønnsdifferansen på 761 kroner bærer preg av.

Beskrivelse av stillingsnivå/-gruppe	Kvinner	Menn	Andel kvinner	Total	Gjennomsnitt avtalt lønn/fastlønn kvinner (kr)	Gjennomsnitt avtalt lønn/fastlønn menn (kr)	Forskjeller avtalt lønn/fastlønn (kr)	Gjennomsnittlig avtalt lønn/fastlønn (alle)
Pedagogisk personell	861	660	56,6	1521	619537	618801	-736	619217

Tiltak:

Gjennomgå ikke-pedagogiske stillingskoder i Hovedtariffavtalens kapt. 4 for å se om det er lønnsforskjeller som bør gripes fatt i med tillitsvalgte, som forberedelse til lokale lønnsforhandlinger i 2022.



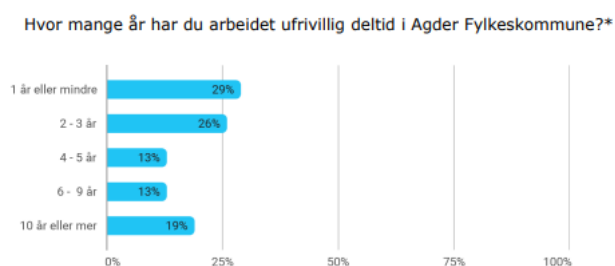
Agder fylkeskommune har 735 deltidsansatte (pr. 31.12.21). Dette er faste ansatte, faste ansatte i vikariat, vikarer, lærlinger og midlertidig ansatte, og utgjør 23% av alle ansatte. Av disse er 527 kvinner. Det vil si at 72% prosent av ansatte i deltidsstillinger er kvinner. Heltidsarbeid er ett av fokusområdene i fylkeskommunens sertifisering for

Likestilt arbeidsliv. Agder fylkeskommune er en ny organisasjon, og det finnes derfor ikke grunnlag for å si mye om utviklingen over tid.

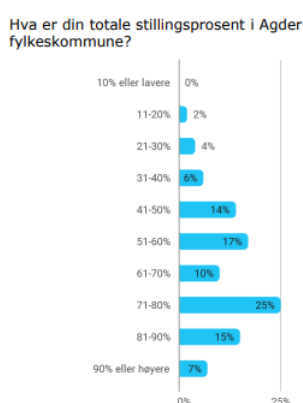
Det ble i 2021 inngått avtale med Rambøll om gjennomføring av kartlegging blant deltidsansatte i Agder fylkeskommune. Undersøkelsen ble utført i februar 2022. Hensikten med kartlegging blant de deltidsansatte, er å ta rede på hvor stor andel av disse som ønsker seg høyere stillingsprosent, altså at de jobber ufrivillig deltid, samt å få oversikt over hva som er årsakene til at de arbeider deltid.

Undersøkelsen ble sendt ut til deltidsansatte i Agder fylkeskommune, hvorav 389 personer har besvart hele eller deler av undersøkelsen.

43 % av de som har svart, ønsker å øke sin stilling, og 32% svarer at de jobber ufrivillig deltid. Det er ingen store forskjeller mellom kvinner og menn blant de som arbeider ufrivillig deltid: 30% av de som jobber ufrivillig deltid er menn, og 32% er kvinner. Undersøkelsen viser også at mange av dem som arbeider ufrivillig deltid, har gjort dette over flere år:



Deltidsstillinger varierer mye i størrelse. Av de som svarte på undersøkelsen, fordelte stillingsprosentene seg slik:



Nesten seks av ti svarte at stillingen var utlyst som en deltidsstilling.

Identifiserte risikoer for diskriminering og hindre for likestilling for prioriterte innsatsområder

Prosjektgruppa gjennomførte risikoanalyse for alle de valgte innsatsområdene i løpet av 2021. I tillegg hadde prosjektet en Workshop med SWOT-analyse for Råd for likestilling, inkludering og mangfold, som tidligere nevnt. Hensikten med dette arbeidet, var å tydeliggjøre hvor det er identifisert risiko for diskriminering og hindre for likestilling i Agder fylkeskommune. Dette resulterte i følgende hovedfunn:



•Forankring

- Rapporteringssystemet er ikke godt nok tilpasset ARP
- Manglende mangfold i ledelsen
- Mangler måltall/ambisjoner
- Hele organisasjonen har behov for informasjon om arbeidet
- Forsterke LIM perspektivet i hele verdikjeden vår



•Rekruttering og karriere

- Behov for mer kompetanse i strukturerte rekrutteringsprosesser hos alle de med rekrutteringsansvar
- Opplæringsmateriell må sikre strukturerte rekrutteringsprosesser
- Vi må definere hva mangfold betyr for oss
- Definere måltall for mangfold



•Inkluderende arbeidsmiljø

- Informasjon og prosedyrer er vanskelig tilgjengelig, inkl. klart språk
- Mangler rutiner for forebygging og håndtering av mobbing og trakassering
- Styrke opplæring innen tematikken
- Fremheve og initiere mangfoldig arbeidsmiljø



•Heltidskultur

- Lite kunnskap og oversikt over deltidsarbeid organisasjonen
- Implementering av heltidskultur i Agder fylkeskommune er vanskelig
- Rekruttering i en deltidskultur er utfordrende
- Personer i fødselspermisjon kommer tilbake i deltidsstilling og deltid blir normalen

Tiltak og handlingsplan

Prosjektgruppa vil definere konkrete tiltak på bakgrunn av risikoområdene beskrevet over i løpet av 2022. Under følger et kort sammendrag av noen av tiltakene som ble igangsatt i 2021, og som det vil arbeides videre med.

Det interne rapporteringssystemet er ikke godt nok tilpasset Aktivitets- og redegjørelsesplikten. I løpet av 2021 ble det gjort et grundig arbeid innen dette området i økonomiplanen, men dette skal arbeides videre med i 2022.

Hele organisasjonen har behov for informasjon om arbeidet som gjøres innen Likestilt arbeidsliv. Det vil derfor lages en kommunikasjonsplan som konkretiserer hvordan denne informasjonen skal nå ut, både internt og eksternt.

Det er behov for opplæring i den nye rutinen for oppfølging av mobbing, trakassering og konflikthåndtering.

Likestilling-, inkluderings- og mangfoldsperspektivet må forsterkes i hele verdikjeden til Agder fylkeskommune. I løpet av 2021 ble det opprettet et samarbeid med avdeling for innkjøp og anskaffelser. Hensikten med samarbeidet, er å se på muligheten for å få likestilling, inkludering og mangfold inn i anskaffelsesprosesser. Fylkeskommunen kontaktet flere aktører i dette arbeidet, både kommuner, KS og andre organisasjoner for å kartlegge hvordan dette gjøres hos andre. Arbeidet vil fortsette videre i 2022.

Konkrete tiltak for å følge opp risikoområdene, vil fremkomme i handlingsplan i 2022.

Oppsummering og forventninger videre

Likestilling og mangfoldsarbeid skal være en integrert del av fylkeskommunens måte å tenke og jobbe på. Dette krever kontinuerlig arbeid og kompetanseheving over tid. Sertifiseringen gir Agder fylkeskommune som arbeidsgiver konkrete verktøy å jobbe med, men sertifiseringen er ikke målet i seg selv. Hele organisasjonen må dra i samme retning; handling, tiltak og effekt vil være målet fremover. I løpet av 2022 vil prosjektgruppa som har ansvar for sertifisering i Likestilt arbeidsliv utarbeide en handlingsplan, basert på kartleggingen som ble gjort i 2021. Målet er at Agder fylkeskommune blir sertifisert i Likestilt arbeidsliv i løpet av 2022.