



Asker
kommune

Gender Equality Plan, GEP

2022-2023

Krav om Gender Equality Plan (GEP) i Horisont Europa

Europakommisjonen innførte krav om Gender Equality Plans (GEP) på organisasjonsnivå for søkere og samarbeidspartnere for Horisont Europa-utlysinger fra og med 2022. Forskningsrådet innførte krav om handlingsplaner for likestilling på organisasjonsnivå for søkere og samarbeidspartnere for utlysinger med søknadsfrist i 2022 og senere.

Likestillingsrapport for Asker kommune 2023

Asker kommune utarbeider i løpet av 2023 en omfattende likestillingsrapport. Når denne foreligger vil det medføre en oppdatering av Askers Gender Equality Plan, som derfor finner en ny form for 2024.

Asker kommunes arbeidsgiverpolitikk

Det er politisk vedtatt at Asker kommune skal tuftes på FNs bærekraftsmål. Arbeidet med å fremme likestilling og stoppe diskriminering er sentralt i så måte og berører mange av bærekraftsmålene. Kommunens arbeid internt for å fremme likestilling og ikke-diskriminering er forankret i Temaplan arbeidsgiverpolitikk.

«Hovedmålet med temaplanen følger av kommuneplanens samfunnsdel, satsningsområde medarbeidere: Asker kommune fremmer inkludering, full sysselsetting og anstendig arbeid for alle»

Likestilling- og mangfoldsperspektivet er gjennomgående i hele temaplanen med et eget satsingsområde for mangfold og inkludering. Det er et mål at Asker kommunes medarbeidere skal gjenspeile mangfoldet i Askersamfunnet.

Dette skjer gjennom:

- Et aktivt, målrettet og planmessig arbeid som fremmer likestilling og hindrer diskriminering
- En målrettet satsning på integrering og inkludering av mangfoldet i samfunnet
- En aktiv livsfasepolitikk basert på individuell tilrettelegging
- Arbeidsmiljø og eventuelle behov for tilpasninger er punkter som gjennomgås i den årlige medarbeidersamtalen.
- Gjennom kommunens etiske retningslinjer

Det er nedfelt at Asker kommune skal jobbe aktivt og målrettet med mangfold og inkludering, gjennom likeverdig behandling uavhengig av forhold ved en person slik det er beskrevet i likestillings- og diskrimineringsloven. Som arbeidsgiver skal kommunen fremme likestilling og hindre diskriminering.

Temaplanen blir fulgt opp gjennom reglementer, retningslinjer og administrative handlings- og tiltaksplaner for innsatsområdene: Gjennom en egen prosess for forebygging og håndtering av mobbing og trakassering sikres en forsvarlig håndtering dersom det oppstår saker om trakassering på grunn av kjønn, etnisitet, livssyn, funksjonsnedsettelse mv.

Det gjennomføres årlige kurs i temaet.

- Gjennom kommunens prosess for tilrettelegging sikres aktivt arbeid med funksjonskartlegging og tilretteleggingstiltak for å beholde ansatte med midlertidige eller varige funksjonsnedsettelse i jobb.

Eksempler på tiltak:

- o Redusert arbeidstid/tilpasset arbeidstid
- o Tilpasning av arbeidsplassen
- o Omstilling til annet arbeid

Lønnspolitikk

Asker kommune jobber med å revidere sin lønnspolitikk. Det kommunale lønssystemet forutsetter en lokal lønnspolitikk som er kjent for alle ansatte. Dette skaper forutsigbarhet og mulighet for den ansatte til å innrette seg i henhold til lønnspolitikken. Lønnspolitikken skal fremme og ivareta likestilling mellom kjønnene. Uttrekk av rapporter fra kommunens lønns- og personalsystem brukes aktivt for å avdekke om det finnes systematiske skjevheter.

Lønn som personalpolitisk virkemiddel skal bl.a bidra til å:

- beholde, utvikle og rekruttere kvalifiserte medarbeidere
- motivere til kompetanseutvikling i tråd med kommunens behov
- motivere til mer heltid og fremme heltidskultur
- sikre kvalitativt gode tjenester
- fremme og ivareta likestilling mellom kjønnene
- motivere til innsats og resultater
- Arbeidsgiver ønsker å legge til rette for faglige karriereveier og avansementsmuligheter, ved å angi kriterier for avansement.

Asker kommune skal arbeide med å fremme likestilling og hindre diskriminering

Asker kommune utarbeidet en redegjørelse om likestilling og diskriminering som ble behandlet i partssammensatt utvalg 07.06.2022, 20/08441-13.

Dette følger av den lovbestemte plikten til å jobbe med likestilling og mot diskriminering, samt dokumentere og redegjøre for arbeidet. Det er et krav om at redegjørelsen skal publiseres i årsberetningen eller i et annet offentlig tilgjengelig dokument (årsrapport, på nettsiden eller lignende). Dette er aktivitets- og redegjørelsesplikten (ARP) og følger av Likestillings- og diskrimineringsloven § 24.

Likestillingsredegjørelsen skal skape oppmerksomhet rundt arbeidet med likestilling og ikke-diskriminering, og bidra til at kommunen arbeider mer systematisk innenfor feltet. Ved å sammenligne redegjørelsene over flere år kan vi måle progresjon i likestillingsarbeidet.

Rapporten viser at kvinner utgjør 75,9 prosent av i alt 5.465 årsverk i kommunen. Dette er en fordeling som har holdt seg stabil over lengre tid, også på nasjonalt nivå. Kvinner utgjør også et flertall innen de fleste stillingstyper, noe tabellen under synliggjør.

| Asker kommune | Andel kvinner | Andel menn |
|---|-----------------------|--------------------|
| <i>Fordeling kvinner og menn</i> | 75,9 % | 24,1 % |
| <i>Fordeling kvinner og menn i kommunedirektørens ledergruppe</i> | 42,9 % | 57,1 % |
| <i>Fordeling kvinner og menn på virksomhetsledernivå</i> | 73,6 % | 26,4 % |
| | Antall kvinner | Antall menn |
| <i>Kjønnsbalanse</i> | 5.025 | 1.598 |
| <i>Kjønnsbalanse ledere</i> | 69 | 28 |
| <i>Midlertidige ansatte</i> | 435 | 145 |
| | Kvinner | Menn |
| <i>Uttak av foreldrepermisjon</i> | 36 uker | 18 uker |

Annethvert år skal som et minimum redegjøres for:

- lønnsforskjeller mellom kvinner og menn totalt
- lønnsforskjeller mellom kvinner og menn på ulike stillingsnivå/-grupper
- kjønnsfordeling på ulike stillingsnivåer/grupper
- ufrivillig deltid blant kvinner og menn

Kommunens lokale lønnsregulativ for stillinger som tilhører Hovedtariffavtalens kapittel 4, er basert på KS sitt garantilønnsregulativ som er et kompetansebasert regulativ. Dette bidrar til å sikre likebehandling av lønn mellom ansatte. Grunnlaget for innplassering av korrekt stillingsnivå er formell utdanning. Når det gjelder ansatte i kapittel 3 og 5 som har individuelle lønnsfastsettelse, så er det noen lønnsmessige forskjeller mellom menn og kvinner. Forskjellen utgjør et sted mellom 3,6 til 5,5 prosent til fordel for mennene. HR-avdelingen vil gjennomføre en analyse for å avdekke eventuelt utilsiktede lønnsmessige forskjeller.

Rapporten redegjør også for hvordan vi arbeider aktivt med å fremme likestilling og forhindre diskriminering på ulike områder. Videre beskriver den at vi arbeider strategisk med grunnlag i kommunens arbeidsgiverpolitiske plattform, personalpolitiske retningslinjer og prinsipper samt andre styrende dokumenter.

Kommunedirektøren mener rapporten viser at kommunen jobber godt med å fremme likestilling og hindre diskriminering. En årlig redegjørelse vil sette søkelys på arbeidet og systematikken vil bidra til at vi kan måle progresjon i arbeidet.

Videre arbeid

I løpet av 2023 vil det gjøres en grundig gjennomgang av lønnsdataene i Asker kommune for å få mer dyptgående kunnskap om lønnsrelasjoner, lønnsnivåer og lønnsforskjeller, samt identifisere eventuelle områder som vi må jobbe videre med i lønnspolitikken.

Likestillingsrapport for Asker kommune 2023

I forbindelse med et større prosjekt knyttet til evaluering av administrativ organisering i Asker kommune vil det utarbeides en likestillingsrapport i løpet av 2023, som vil medføre en oppdatering av denne Gender Equality Plan. *Foreløpige tall fra kunnskapsgrunnlaget viser kjønnsfordeling per lederstilling/nivå:

| Stilling | Antall årsverk | Antall ansatte |
|--------------------------|----------------|----------------|
| Avdelingsleder | 204,9 | 206 |
| Kvinne | 167,9 | 169 |
| Mann | 37 | 37 |
| Avdl/undev insp/fagl | 60,9 | 61 |
| Kvinne | 46,2 | 46 |
| Mann | 14,7 | 15 |
| Direktør | 7 | 7 |
| Kvinne | 3 | 3 |
| Mann | 4 | 4 |
| Kommunalsjef | 2 | 2 |
| Kvinne | 1 | 1 |
| Mann | 1 | 1 |
| Kommunedirektør | 1 | 1 |
| Mann | 1 | 1 |
| Rektor | 40 | 40 |
| Kvinne | 31 | 31 |
| Mann | 9 | 9 |
| Seksjonsleder/Virksomhet | 44 | 44 |
| Kvinne | 33 | 33 |
| Mann | 11 | 11 |
| Totalsum | 359,8 | 361 |

| Kjønnsfordeling på ulike stillingsnivå/grupper | | | | | Sum årslønn | | | | |
|--|---------|-------|---------------|-------|-----------------------------------|--------------------------------|-------------------------|--------------------------|-----------------------------|
| Beskrivelse av stillingsnivå/-gruppe | Kvinner | Menn | Andel kvinner | Total | Gjennomsnitt årslønn kvinner (kr) | Gjennomsnitt årslønn menn (kr) | Forskjeller årslønn (%) | Forskjeller årslønn (kr) | Gjennomsnitt årslønn (alle) |
| Total | 5,356 | 1,677 | 76% | 7,033 | 511,251 | 518,655 | 1.4% | 7,404 | 513,016 |
| Nivå/gruppe 1: Ufaglærte | 994 | 323 | 75% | 1,317 | 382,682 | 374,566 | -2.1% | -8,116 | 380,692 |
| Nivå/gruppe 2: Fagarbeider | 1,493 | 516 | 74% | 2,009 | 444,439 | 446,949 | 0.6% | 2,510 | 445,084 |
| Nivå/gruppe 3: 3-årig høyskole/lærer | 1,006 | 204 | 83% | 1,210 | 527,926 | 523,680 | -0.8% | -4,246 | 527,210 |
| Nivå/gruppe 4: 4-årig høyskole/adjunkt | 542 | 124 | 81% | 666 | 562,394 | 541,130 | -3.8% | -21,264 | 558,435 |
| Nivå/gruppe 5: 5-årig høyskole/adjunkt m/tillegg | 417 | 114 | 79% | 531 | 589,450 | 588,911 | -0.1% | -539 | 589,334 |
| Nivå/gruppe 6: Lektor | 56 | 22 | 72% | 78 | 608,809 | 596,109 | -2.1% | -12,700 | 605,227 |
| Nivå/gruppe 7: Lektor m/tillegg | 163 | 60 | 73% | 223 | 644,514 | 638,220 | -1.0% | -6,294 | 642,820 |
| Nivå/gruppe 8: HTA, Kap. 5 - Akademikergruppen | 393 | 235 | 63% | 628 | 665,698 | 702,510 | 5.5% | 36,812 | 677,316 |
| Nivå/gruppe 9: Avdelingsleder | 228 | 56 | 80% | 284 | 687,115 | 711,739 | 3.6% | 24,624 | 691,970 |
| Nivå/gruppe 10: Virksomhetsleder | 64 | 23 | 74% | 87 | 862,226 | 902,300 | 4.6% | 40,074 | 872,800 |

Skal som et minimum være med i redegjørelsen annethvert år (dere velger selv om lønnsforskjeller oppgis i kroner eller prosent)

Skal kartlegges, men trenger ikke være med i redegjørelsen

| Kjønnsbalanse | | Midlertidig ansatte | | Uttak av foreldrepermisjon | | Deltidsarbeid | | | |
|----------------|-------------|-----------------------------|--------------------------|---|---|-----------------------|-------------|---------------------------|------------------------|
| | | | | | | Faktisk deltidsarbeid | | Ufrivillig | |
| Antall kvinner | Antall menn | Midlertidig ansatte kvinner | Midlertidig ansatte menn | Kvinner uttak av foreldrepermisjon (gjennomsnitt antall uker) | Menns uttak av foreldrepermisjon (gjennomsnitt antall uker) | Deltid kvinner | Deltid menn | Ufrivillig deltid kvinner | Ufrivillig deltid menn |
| 5025 | 1598 | 435 | 145 | 36 uker | 18 uker | 1,820 | 495 | | |