

Rapport

01.02.08

Likestilling i Elverum kommune

av

Nina Johannesen
Kvinneuniversitetet

Vegard Johansen og Tuva Schanke
Østlandsforskning

INNHALDSFORTEGNELSE

Forord.....	3
Kapittel 1: Innledning.....	4
1.1 Bakgrunn	4
1.2 Mandat.....	4
1.3 Målsettinger.....	4
1.4. Utvalg, metode, gjennomføring.	5
1.5. Teoretisk innramming og lovverk og teori.....	6
Kapittel 2: Resultater fra undersøkelsen	7
2.1 Fakta	8
2.2. Stillingsstørrelse og ønsker om endring i stillingsstørrelse.....	9
2.4. Inkludering og medbestemmelse.....	15
2.5. Opplevelse av likestilling i Elverum kommune	18
2.6. Omsorgspermisjoner	21
Kapittel 3 Sammendrag	25
Kapittel 4 Anbefalinger til videre arbeid.....	28
Referanser.....	32
Anbefalte nettsteder.....	32
Vedlegg	33

Forord

Denne rapporten er bygd på resultatene fra en spørreundersøkelse om likestilling blant fast ansatte i Elverum kommune i minst 20 prosent stilling. Prosjektet er gjennomført med bakgrunn i et vedtak fra Likestillingsutvalget i sak 01/07 hvor rådmannen bes om å gjennomføre en likestillingstest i kommunen for å framskaffe et mer konkret grunnlag for videre likestillingsarbeid og eventuelle nye tiltak.

Kommunen nedsatte en partssammensatt prosjektgruppe for å bistå ved utarbeiding av spørreskjemaet. Rådgiver Nina Johannesen ved Kvinneuniversitetet har hatt ansvaret for å lede arbeidet, utforme spørreskjema i samarbeid med prosjektgruppa, analysere resultatene og ferdigstille rapporten. Kommuneforlaget la inn spørsmålene om likestilling som en del av selve medarbeiderundersøkelsen. Vegard Johansen og Tuva Schanke ved Østlandsforskning har bearbeidet rådatafila og utarbeidet tabeller. Ingrid Guldvik fra Østlandsforskning har vært veileder på prosjektet.

Vi takker for et godt samarbeid med Elverum kommune og prosjektgruppa, og for at de ansatte tok seg tid til å besvare spørsmålene våre. Vi vil også takke Østlandsforskning for et godt samarbeid.

Hamar den 31.01.08

Signe Opsahl
Daglig leder

Nina Johannesen
Prosjektleder

Kapittel 1: Innledning

1.1 Bakgrunn

I budsjettet for Elverum kommune i 2007 ble det bevilget 100.000 kroner til likestillingsarbeid. Likestillingsutvalget fattet et vedtak i sak 01/07 hvor rådmannen bes om å gjennomføre en likestillingstest i kommunen. Bakgrunnen for dette var at politikerne ønsket å framskaffe et mer konkret grunnlag for beslutninger om videre likestillingsarbeid og eventuelle nye tiltak.

Elverum kommune ønsket en kartlegging av kommunen som arbeidsgiver i forhold til likestilling. I den forbindelse var det ønskelig å kartlegge kjønnsmessige forskjeller, holdninger til og eventuelle hindringer for likestilling i organisasjonen ved å gjennomføre en spørreundersøkelse blant de ansatte. Det ble nedsatt en partssammensatt prosjektgruppe i februar. Kvinneuniversitetet ble engasjert for å lede arbeidet i prosjektgruppa, utarbeide spørreskjema og skrive rapport. Arbeidet ble ledet av rådgiver Nina Johannesen ved Kvinneuniversitetet.

1.2 Mandat

Prosjektet omfatter gjennomføring av en spørreundersøkelse blant de ansatte om likestilling i Elverum kommune, noe som danner grunnlag for å tilfredsstille kravene i aktivitets- og redegjøringsplikten i likestillingslovens § 1a. Denne rapporten omtaler spørreundersøkelsen og resultatene fra denne.

Prosjektet innebærer å belyse holdninger og hindringer for likestilling i Elverum kommune. En kartlegging og en vurdering vil danne grunnlaget for å komme med anbefalinger som kan fremme like muligheter og en jevnere kjønnsbalanse.

1.3 Målsettinger

Spørreundersøkelsen omfatter Elverum kommune som arbeidsgiver. Kommunen har imidlertid også ansvar for å arbeide for likestilling som tilbyder av tjenester og myndighetsutøver.

Målsettingene med prosjektet er å:

- avdekke eventuelle kjønnsmessige forskjeller når det gjelder faglig og personlig utvikling, karriere, inkludering, medbestemmelse og omsorgspermisjoner
- undersøke opplevelsen av likestilling i kommunen
- skaffe grunnlag for videre arbeid
- foreslå anbefalinger til videre arbeid med likestilling

Elverum kommune skulle gjennomføre en spørreundersøkelse om medarbeidertilfredshet blant de ansatte i oktober 2007. Prosjektgruppa besluttet å gjennomføre Likestillingstesten i tilknytning til denne undersøkelsen. En tilleggsdel på 19 spørsmål som omfattet likestilling

ble utarbeidet. Noen av spørsmålene var like eller tilnærmet like de som inngikk i selve medarbeiderundersøkelsen, fordi svarene i medarbeiderundersøkelsen av tekniske årsaker ikke kunne kobles sammen med svarene i likestillingstesten. Medarbeiderundersøkelsen skiller ikke mellom kvinner og menn, noe som er avgjørende i en undersøkelse om likestilling.

1.4. Utvalg, metode, gjennomføring.

Spørreskjemaet ble sendt ut i oktober til alle fast ansatte i minst 20 prosent stilling, både elektronisk og som papirutgave. De ansatte kunne velge om de ville besvare skjemaet elektronisk eller fylle ut papirskjemaet.

Kvinneuniversitetet fikk tilsendt rådatafila fra likestillingstesten i slutten av november, og Østlandsforskning bearbeidet denne og utarbeidet tabeller. Rapporten om likestilling ble skrevet av Kvinneuniversitetet på grunnlag av disse tabellene. Ingrid Guldvik fra Østlandsforskning har vært veileder.

Spørreundersøkelsen er inndelt i følgende områder

- Fakta
- Stillingsstørrelse og ønsker om endring i stillingsstørrelse
- Faglig og personlig utvikling
- Inkludering og medbestemmelse
- Opplevelse av likestilling i Elverum kommune
- Omsorgspermisjoner

I noen områder inngår holdningsspørsmål. Holdninger kan være vanskelige å måle fordi:

- nyanser er vanskelige å fange opp på en skala eller i predefinerte alternativer
- svarene vil avhenge av settingen/sammenhengen spørsmålene knyttes til
- opplevelsene/svarene kan være påvirket av andre faktorer: dagsform, spesielle hendelser, dårlige erfaringer etc.

Det er i alt 1598 ansatte i Elverum kommune, 1265 kvinner og 333 menn. Spørreskjemaet ble sendt ut til 1251 fast tilsatte i minst 20 prosent stilling. Det betyr at 382 ansatte ikke har deltatt i undersøkelsen. Disse er enten ansatt i mindre enn 20 prosent fast stilling eller i vikariater eller midlertidige stillinger. 795 har besvart skjemaet. Svarprosenten er 65, noe som er en god svarprosent. Om vi går ut fra at de som har svart utgjør et representativt utvalg, så er den potensielle feilmargin en +/- 2.5 prosent.

Problemet med representativitet er at vi ikke vet om vi har systematisk frafall. I utvalget er det 23 prosent menn og 77 prosent kvinner, mens det i populasjonen er ca 20 prosent menn og ca 80 prosent kvinner. Vi har m.a.o. en god fordeling i forhold til kjønn. Ut over dette er det umulig å gjennomføre en skikkelig frafallsanalyse, fordi vi mangler andre fakta om populasjonen. Ut fra det vi kan kontrollere for, virker det som at datainnsamlingen er

gjennomført på en god måte, og at studien gir et godt bilde av forholdene i Elverum kommune.

Selv om det er et betydelig antall med i undersøkelsen, vil det imidlertid alltid være feilkilder knyttet til innhold, gjennomføring og vurdering av resultatene. Det kan bl.a. være:

- respondentene utgjør ikke et representativt utvalg
- spørsmålene kan være upresise og oppfattes ulikt
- svaralternativene kan være ufullstendige eller fanger ikke opp ønskede nyanser
- noen er imot/uinteressert i temaet og ønsker ikke å svare
- synspunkter til de som er imot slike undersøkelser fanges ikke opp

Det kan også være feilkilder knyttet til at kvinner og menn tolker begrepene forskjellig, at svaralternativene ikke oppleves som relevante eller at viktige alternativer mangler. De som ikke har svart, kan ha holdninger som avviker fra dem som har svart.

1.5. Teoretisk innramming og lovverk og teori

Hvorfor skal vi arbeide for å oppnå likestilling?

Helga Hernes (1982) beskriver tre argumenter for likestilling generelt. Det er argumenter om henholdsvis **rettferdighet, ressurser og interesser**. Disse argumentene ble i sin tid fremmet på bakgrunn av at kvinner hadde en svakere posisjon i arbeids- og samfunnsnivå. Argumentene står fremdeles sterkt i debatten rundt likestilling. Argumentene kan også brukes i forhold til områder der menn står svakere, for eksempel i forhold til omsorg for barn.

Rettferdighetsargumenter handler om rettferdighet både på individuelt nivå og gruppenivå. I forhold til kjønn, dreier dette seg blant annet om at kvinner og menn skal gis like muligheter til utdanning, arbeid, lik lønn, kulturell og faglig utvikling og lik rett til å delta der beslutninger tas. I Likestillingsloven slås dette prinsippet fast.

Ressursargumenter (nytte) peker på at kvinner har andre erfaringer enn menn, og følgelig kan de tilføre politikken, frivillige organisasjoner og arbeidslivet nye perspektiver og sette nye temaer på dagsorden. Dette prinsippet legger også vekt på at samfunnet må benytte de beste hodene og ressursene sine for å få tak i de dyktigste personene. Dermed må man benytte hele befolkningenes ressurser og ikke bare den ene halvpartens. Ressursargumentene har fått sterkt gjennomslag blant annet i diskusjoner om kvinner i ledende stillinger og i styrer.

Interesseargumenter vektlegger at kvinner skal være til stede bl.a. i politiske forsamlinger og i ledelse, ikke fordi kvinner nødvendigvis har felles interesser, men fordi de kan ha andre interesser enn menn. Det er viktig at kvinner fremmer sine interesser.

Alle disse tre argumentene ligger til grunn for den norske likestillingspolitikken som tar sikte på en jevnere fordeling av goder og byrder mellom kjønn.

Hver enkelt kvinnes opplevelse av sitt handlingsrom dannes på **individnivå**, og samtidig påvirkes dette av den betydningen kjønn gis på henholdsvis det **strukturelle** og det **symbolske** nivå. Det strukturelle nivået omfatter de kjønnete samfunnsstrukturene; menn innehar systematisk høyere posisjoner enn kvinner, samtidig som kvinner og menn befinner

seg innen ulike sektorer og samfunnsarenaer (det kjønnsdelte arbeidsmarkedet og fordeling av maktposisjoner). **Det symbolske (kulturelle) nivå** handler om våre forestillinger om og forståelser av kjønn, om hva som anses for å være ”passende” for kvinner og menn.

Likestillingsloven ble første gang vedtatt i 1978 og ble sist revidert i 2005. Etter Likestillingslovens § 1a påligger det offentlige myndigheter å legge til rette for likestilling på alle områder. Offentlige myndigheter skal arbeide aktivt, målrettet og planmessig for likestilling på alle samfunnsområder. Arbeidsgiver skal arbeide aktivt, målrettet og planmessig for likestilling mellom kjønnene. Arbeidslivets organisasjoner har tilsvarende aktivitetsplikt innenfor sitt virkefelt. Det skal redegjøres for tiltak som er iverksatt og tiltak som planlegges iverksatt for å fremme likestilling og for å forhindre forskjellsbehandling og dermed diskriminering.

I Likestillingslovens § 1 (formålet med loven) framgår det at kvinner og menn skal gis like muligheter til utdanning, arbeid og kulturell og faglig utvikling.

”**Det europeiske charteret for likestilling mellom kvinner og menn i lokalsamfunnet**” ble utarbeidet og fremmet av European Council of Local and Regional Authorities. Charteret oppfordrer Europas kommunale og regionale myndigheter til å forplikte seg til å arbeide for å oppnå større likestilling for sine innbyggere ved bl.a. å undertegne charteret. Signatøren forplikter seg til å utarbeide en Handlingsplan for likestilling, der man definerer egne prioriteringer, handlinger og ressurser til dette formålet.

Charteret legger vekt på at likestilling mellom kvinner og menn er en grunnleggende rettighet for alle og er av umistelig verdi i ethvert demokrati, rettferdighetsprinsippet. For å sikre likestilling mellom kvinner og menn, må alle former for diskriminering og andre hindringer bekjempes. Balansert deltagelse av kvinner og menn i beslutningsprosessen er en forutsetning for et demokratisk samfunn. Avskaffelse av kjønnsstereotyper er grunnleggende for å oppnå likestilling. Integrering av kjønnspektivet i all virksomhet i kommunal og regional forvaltning er nødvendig for å oppnå likestilling. I Charteret foreslås tiltak for å fremme likestilling innen en rekke områder.

Kapittel 2: Resultater fra undersøkelsen

Vi skal her gjennomføre tre typer analyser av hvert spørsmål i undersøkelsen:

1. Univariat analyse: Alle som har svart på spørsmålet
2. Bivariat analyse: Her benyttes kjønn som forklaringsvariabel.
3. Trivariat analyse: Her benyttes kjønn og sektor som forklaringsvariabler.

Det er gjennomført signifikanstester for å undersøke styrken på sammenhengene i forhold til generalisering. Signifikansnivåene angis som følger:

- *** = Signifikant på 0.01-nivå
- ** = Signifikant på 0.05-nivå
- * = Signifikant på 0.1-nivå
- = Ikke signifikant

Vi vil hovedsakelig kommentere de signifikante forskjellene. Andre forskjeller er beheftet med mer enn 10 prosent usikkerhet og kan ikke generaliseres (vanligvis regnes 95 % sikkerhet som et godt nivå).

I analysene av kjønnsforskjeller har vi tatt ut andelene som har valgt kategorien ”vet ikke” (usikker). Vi velger således kun å sammenligne de menn og kvinner som har gjort seg opp en mening i forhold til spørsmålene. I noen tabeller utover i rapporten vil man finne at det er en betydelig andel som svarer ”vet ikke” (halvparten av utvalget på ett spørsmål). Det er viktig å være klar over dette, og det finnes ulike årsaker som for eksempel: uforståelig spørsmålsformulering, manglende kunnskap fra respondents side, usikkerhet knyttet til egen holdning m.m.

2.1 Fakta

Tabell 1. Kjønn

	Antall svar	Prosent
Mann	179	23
Kvinne	608	77
Totalt	787	100

23 % av respondentene er menn og 77 % er kvinner. I Elverum kommune er 20 % (333) av de ansatte menn og 80 % (1265) av de ansatte er kvinner. Vi har som tidligere nevnt en god svarfordeling med tanke på kjønn.

Tabell 2. Fagavdelinger.

Utvalgsfordelingen for fagavdelinger viser at over 50 prosent tilhører de to store som er skole og pleie, rehabilitering og omsorg. Det er få menn i enkelte avdelinger, mens i andre avdelinger er det få kvinner. I det videre arbeidet har vi derfor slått sammen følgende fagavdelinger for å ivareta anonymiteten til respondentene:

- Sektor 1: Barnehager og Skoler
- Sektor 2: Pleie, rehabilitering og omsorg
- Sektor 3: Plan og kommunalteknisk og Eiendom
- Sektor 4: Rådmannen og Stabsavdelingen
- Sektor 5: Kvalifisering og levekår og Familie og helse og Kultur

For å få alle svar i samme tabell har vi forkortet sektornavnene.		Antall utdelte skjema	Antall Svar og svar % i sektoren	Prosent av totalt antall svar
Sektor 1 (S1 - Bhg/Sk)	Skoler	307	202 (66 %)	25
	Barnehager	150	96 (64 %)	12
Sektor 2 (S2 - PRO)	Pleie, rehabilitering og omsorg	426	220 (52 %)	28
Sektor 3 (S3 – Plan/Tekn)	Plan og kommunalteknisk	45	42 (93 %)	5
	Eiendom	85	63 (74 %)	8
Sektor 4 (S4 –Råd/Stab)	Rådmannen	75	66 (88 %)	8
	Stabsavdelingen			
Sektor 5 (S5 – Lev/Fam/Kult)	Kvalifisering og levekår	54	37 (69 %)	5
	Familie og helse	80	49 (61 %)	6
	Kultur	29	20 (69 %)	3
	Totalt, antall	1251	795	100

Tabellen viser at det er stor forskjell mellom svarprosent i ulike sektorer. Svarprosenten er høyest i Plan- og kommunalteknisk sektor (93 prosent) og lavest i PRO sektoren (52 prosent).

2.2. Stillingsstørrelse og ønsker om endring i stillingsstørrelse

Yrkesdeltagelsen blant kvinner i Norge er høy, og avstanden mellom kvinners og menns yrkesdeltagelse er liten sammenliknet med andre land. Det er tendens til at land med høy andel sysselsatte kvinner også har en høy andel kvinner som arbeider deltid (SSBs sider om likestilling). I 2006 arbeidet 44 prosent av kvinnene og 13 prosent av mennene i Norge deltid (Statistisk sentralbyrå, AKU 2006). Det har vært en svak nedgang (4 prosentpoeng) i deltidsarbeid for kvinner siden 1990, da 48 prosent av kvinnene arbeidet deltid. Det har vært en svak økning i deltidsarbeid for menn. I 1990 arbeidet 9 prosent av mennene deltid mot henholdsvis 13 prosent i dag. Det er særlig kvinner med flere enn ett barn under 16 år som arbeider deltid. For menn er deltidarbeid mer vanlig som et tillegg til studier eller mot slutten av arbeidslivet (SSBs sider om likestilling). 76 prosent av de som arbeider ufrivillig deltid i 2006 er kvinner (SSB, AKU).

Arbeidslivet i Norge og i kommunene er sterkt kjønnsdelt. Kvinner er sterkt overrepresentert bl.a. innenfor barnehage, grunnskole og pleie, rehabilitering og omsorg, noe også tabell 3 viser. Problemene med et kjønnsdelt arbeidsmarked er flere. For det første kan det underbygge og sementere stereotype oppfatninger av hva menn og kvinner egner seg til. For det andre er det lavere lønninger i de kvinnedominerte yrkene. For det tredje er det utstrakt bruk av deltid innenfor de kvinnedominerte områdene, også ufrivillig deltid.

Tabell 3. Stillingsstørrelse

Prosent

	Alle %	Kjønn		S1 Bhg/Sk		S2 PRO		S3 Plan/Tekn		S4 Råd/Stab		S5 – Lev Fam/Kult	
		M	K	M	K	M	K	M	K	M	K	M	K
Deltidsstilling	37	12	44	17	33	39	67	2	37	4	15	13	35
Full stilling	63	88	56	83	67	61	33	98	63	96	85	87	65
Sum - prosent	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
N - antall	787	179	603	53	237	18	201	49	54	27	39	32	72
Signifikans		***		**		**		***		-		**	

37 prosent av de som har besvart skjemaet arbeider i deltidsstilling. De som er fast tilsatte i mindre enn 20 prosent stilling og ansatte i midlertidige og i vikariater er imidlertid ikke med i undersøkelsen. Det er 51 kvinner og 11 menn som er fast tilsatt i mindre enn 20 prosent stilling. Vi kan derfor forvente at andelen deltidsansatte i realiteten er noe høyere enn tallene viser.

Vi finner en klar kjønnsforskjell. 44 prosent av kvinnene arbeider i deltidsstillinger mot bare 12 prosent av mennene.

Størst er andelen av deltidsarbeid innenfor sektor 2 (pleie, rehabilitering og omsorg) hvor 67 prosent av kvinnene og 39 prosent av mennene arbeider deltid. Dette tallet er svært høyt i forhold til gjennomsnittstallet som altså er 37 prosent.

Innenfor sektor 1 (barnehager og skoler) arbeider 33 prosent av kvinnene og 17 prosent av mennene deltid.

I sektor 3 (plan og kommunalteknisk og eiendom) arbeider 37 prosent av kvinnene og 2 prosent av mennene deltid. Minst andel av deltidsansatte er det innenfor sektor 4 (rådmannen og stabsavdelingen).

Bruk av deltidsarbeid er altså klart størst innenfor sektor 1 og 2, som er de store kvinnedominerte sektorene. Spørsmålet er om dette er frivillig eller ufrivillig deltidsarbeid. Vi valgte dermed å kartlegge dette i neste spørsmål.

Tabell 4. Ønsker du endringer i forhold til din nåværende stillingsstørrelse, dvs. den prosenten du er fast tilsatt i?

Prosent

	Alle	Kjønn		S 1 Bhg/Sk		S2 PRO		S3 Plan/Tekn		S4 Råd/Stab		S5	
		M	K	M	K	M	K	M	K	M	K	M	K
Ja, økning	15	4	19	4	11	22	32	0	24	4	3	3	12
Ja, reduksjon	3	2	3	4	5	0	1	2	4	0	10	0	3
Nei, uforandret	82	94	78	92	85	78	67	98	72	96	87	97	85
Sum prosent	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
N - antall	791	179	607	53	241	18	202	49	54	27	38	32	72
Signifikans		***		-		-		***		-		-	

82 prosent ønsker ingen endring i stillingsstørrelse, mens 18 prosent ønsker en endring. Det er 3 prosent som ønsker en reduksjon, mens 15 prosent ønsker en økning i stillingsstørrelse. Vi finner en klar kjønnsforskjell. 19 prosent av kvinnene ønsker en økt stillingsandel mot bare 4 prosent av mennene. Det er kun 12 prosent menn i deltidsstillinger mot 44 prosent kvinner (jf tabell 3).

Størst bruk av ufrivillig deltid finner vi som tidligere nevnt i sektor 2 (pleie, rehabilitering og omsorg) der 22 prosent av mennene og 32 prosent av kvinnene ønsker en økning i stillingsprosent. Selv om resultatene ikke er signifikante med tanke på kjønnsforskjeller på grunn av det lave antallet menn innenfor sektoren, så kan vi fastslå at 32 prosent av kvinnene ønsker økt stillingsprosent.

I sektor 3 (plan og kommunalteknisk og eiendom) ønsker 24 prosent av kvinnene en økning i stillingsprosent, mens ingen menn ønsker en økning. Innenfor denne sektoren er det bare 2 prosent av mennene som arbeider deltid, mens 37 prosent av kvinnene arbeider deltid. Innenfor denne sektoren er også bruk av ufrivillig deltid stor.

Vurdering av pkt. 2.2.

4 prosent av mennene ønsker å få utvidet sin stillingsstørrelse, d.v.s. 13 menn totalt for hele kommunen. 19 prosent av kvinnene ønsker å få utvidet sin stillingsstørrelse. Dersom vi tar utgangspunkt i at 19 prosent er et representativt tall, så ønsker ca 240 kvinner i kommunen en utvidet stillingsstørrelse. Vi vet ikke om alle ønsker full stilling, men de ønsker i alle fall en utvidet stilling. Kommunen har en utfordring når det gjelder bruk av ufrivillig deltid, særlig overfor kvinner. Dette er en stor utfordring med tanke på å få til større grad av likestilling i kommunen. Det er vesentlig at alle arbeidstakere uavhengig av kjønn har mulighet til å forsørge seg selv. Kommunen bør ta tak i dette, særlig stort er omfanget i sektor 2 og 3.

Antageligvis er det reelle prosenten enda høyere enn 19 prosent p.g.a. mørketall. Vi vet at mange som arbeider i deltidsstilling, spesielt i PRO sektoren, har tungt arbeid og høy arbeidsbelastning. Dersom bl.a. grunnbemanningen hadde vært høyere, kunne kanskje flere ha

tenkt seg økt stillingsprosent. For disse er deltidsarbeid en individuell tilpasning for å holde ut i jobben, og ikke primært et ønske.

Innenfor Pleie, rehabilitering og omsorg ønsker 32 prosent av kvinnene og 22 prosent av mennene å få utvidet sin stillingsstørrelse. Det er viktig å få slutt på bruk av ufrivillig deltid. Dersom kommunen skal satse på å i større grad bryte et kjønnsdelt arbeidsmarked, må de gjøre det attraktivt både for menn og kvinner å arbeide innenfor denne sektoren. Arbeidsmarkedet i Norge er stramt, så det er viktig å sikre seg kvalifisert arbeidskraft av begge kjønn og bl.a. tilby tilpassede stillingsstørrelser. Dette betyr at mange må få økt sin stillingsprosent.

Berit Gullikstad og Bente Rasmussen har i SINTEF forskningsrapporten fra 2004 "Likestilling eller omstilling? Kjønnsperspektiver på modernisering av offentlig sektor" lagt vekt på at innen blant annet helse- og omsorgssektoren er det utstrakt bruk av deltid som en tilpasning til arbeidsgivers behov for fleksibilitet. Dette gjelder særlig blant hjelpepleiere og omsorgsarbeidere. Konklusjonen deres er at deltid er en konsekvens av arbeidsgivers behov for arbeidskraft uten at det skulle resultere i store økonomiske uttelling i form av overtid (Gullikstad og Rasmussen 2004).

Arbeidstidsforkortelsene i 1987 førte til at mange ble tilsatt i små stillingsandeler bl.a. i sykehjem og hjemmebasert omsorg. Fast ansatte fikk rett til fri fra jobb to av tre helger. Dermed ble det opprettet små stillinger som skulle dekke helgevakter og eventuelle kveldsvakter. I 1995 ble mange av stillingene omgjort til faste stillinger. Mange ansatte fikk en fast, men liten tilknytning til arbeidsplassen. Mange ønsker imidlertid å arbeide så mye som mulig for å forsørge seg, og de kunne bl.a. gå inn som vikarer ved sykdom og lignende. Dermed fikk de en stor grad av midlertidighet og uforutsigbarhet i arbeidssituasjonen (Gullikstad og Rasmussen 2004).

Denne situasjonen har falt sammen med større press på økonomisk effektivitet i offentlig sektor. Kravet om å redusere utgifter har vært det sentrale. En måte å få dette til på har vært å redusere antallet ansatte. Det har derfor vært lite økonomisk rom for å utvide de små stillingene. Særlig har hjelpepleiere og omsorgsarbeidere akseptert små, faste stillingsandeler for å få en fot innenfor (Gullikstad og Rasmussen).

Dette tyder på at deltidsarbeid i stor grad blir opprettholdt av arbeidsgivers behov. I Gullikstad og Rasmussen sin rapport hevdes det at deltidsarbeid faktisk er mest utbredt blant unge kvinner som primært ønsker seg heltidsstillinger.

Innenfor dette området gjør kjønn seg gjeldende på individuelt, strukturelt og symbolsk nivå. Arbeidsmønsteret er kjønnsdelt (strukturelt nivå) Dette påvirker kjønn både på individnivå og symbolsk nivå. Utdanningsmønsteret i Norge er svært kjønnsdelt og det påvirker den enkeltes yrkesvalg (individnivå). Både gutter og jenter velger veldig tradisjonelt. I de store kvinnedominerte sektorene er det utstrakt bruk av deltidsarbeid (strukturelt nivå) Innenfor PRO sektoren er det faktisk mer vanlig med deltid enn heltid. Det er et strukturelt trekk at en overvekt av de deltidsansatte er kvinner. I tillegg kan arbeidsgiver tilby deltidsstillinger, fordi det ligger en forventning om at kvinner er "forsørget" og har hovedansvaret for barn. Dermed anses det for passende å tilby dem deltidsarbeid (symbolsk nivå). En del kvinner ønsker å arbeide deltid, men for noen er det en individuell tilpasning både i form av arbeidsbetingelser og arbeidsgivers behov.

2.3. Faglig og personlig utvikling

Tabell 5. Har du søkt eller vurderer du å søke en ny stilling med økt ansvarsområde i løpet av de neste to årene?

Prosent

	Alle	Kjønn		S 1 Bhg/Sk		S2 PRO		S3 Plan/Tekn		S4 Råd/Stab		S5 – Lev Fam/Kult	
		M	K	M	K	M	K	M	K	M	K	M	K
Nei	79	74	81	81	89	67	74	69	65	70	82	77	80
Ja, ikke i Elverum	10	17	7	13	4	17	6	19	15	30	18	10	13
Ja, økt faglig ansvar	10	8	11	6	7	17	20	13	20	0	0	13	7
Ja, leder m/personal	1												
Sum prosent	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
N - antall	787	177	605	53	238	18	202	48	54	27	39	31	72
Signifikans		***		**		-		-		-		-	

I sektor 1-5: Slått sammen "Ja, økt faglig ansvarsområde" og "Ja, leder med personalansvar"

79 prosent har ikke søkt/vurdert å søke ny stilling med økt ansvarsområde, mens 21 prosent har søkt eller vurderer å søke ny stilling. Det er 10 prosent som har søkt/vurdert å søke utenfor Elverum, mens 11 prosent har søkt/vurdert å søke i kommunen. Igjen finner vi kjønnsforskjeller:

- 26 prosent av mennene og 19 prosent av kvinnene har søkt/vurdert å søke ny stilling. Menn søker i større grad stilling med økt ansvarsområde.
- 17 prosent av mennene og 7 prosent av kvinnene har søkt/vurderer å søke stilling utenfor kommunen. Menn søker i større grad stilling utenfor Elverum kommune.
- Kvinner vil i større grad søke stilling i Elverum.

I de påfølgende gradsspørsmålene skiller vi mellom 3 kategorier: Liten, middels og stor grad.

Tabell 6. Oppmuntrer ledelsen deg til å ta økt ansvar (prosjektansvar, lederstilling.)

Prosent

	Alle	Kjønn		S 1 Bhg/Sk		S2 PRO		S3 Plan/Tekn		S4 Råd/Stab		S5 – Lev Fam/Kult	
		M	K	M	K	M	K	M	K	M	K	M	K
I liten grad	29	30	33	21	24	50	43	35	49	9	28	42	24
I middels grad	39	42	44	52	47	19	40	47	35	39	48	35	51
I stor grad	22	28	23	27	29	31	17	18	16	52	24	23	25
Usikker	10												
Sum prosent	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

N - antall	786	162	540	48	215	16	182	49	49	23	29	26	65
Signifikans		**		-		-		-		*		-	

De ansatte er splittet når det gjelder om ledelsen oppmuntrer dem til å ta økt ansvar. 30 prosent av mennene og 33 prosent av kvinnene i kommunen mener at de i liten grad blir oppmuntret til å ta på seg økt ansvar. 28 prosent av mennene og 23 prosent av kvinnene mener at de i stor grad blir oppmuntret til å ta på seg økt ansvar. Menn blir i noe større grad enn kvinner oppmuntret til å ta på seg økt ansvar.

Det er forskjeller mellom sektorer. I sektor 4 (Rådmann og stabsavdelingen) er det 9 prosent av mennene og 28 prosent av kvinnene som mener at de oppmuntres i liten grad, og 52 prosent av mennene og 24 prosent av kvinnene mener de oppmuntres i stor grad til å ta på seg økt ansvar. Menn oppmuntres i langt større grad til å ta på seg ansvar. Det er også forskjeller mellom kvinner og menn i sektor 5, men forskjellen er ikke signifikant.

Tabell 7. Har du mulighet til å utnytte dine evner, ferdigheter og kunnskaper i den jobben du til daglig utfører?

Prosent

	Alle	Kjønn		S 1 Bhg/Sk		S2 PRO		S3 Plan/Tekn		S4 Råd/Stab		S5 – Lev Fam/Kult	
		M	K	M	K	M	K	M	K	M	K	M	K
I liten grad	5	8	4	4	1	17	7	12	17	0	3	13	0
I middels grad	39	38	41	40	35	56	46	31	37	35	38	37	48
I stor grad	55	54	55	56	64	28	47	57	46	65	59	50	52
Usikker	1												
Sum prosent	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
N - antall	785	177	598	52	238	18	200	49	52	26	37	32	71
Signifikans		-		-		-		-		-		***	

De ansatte er positive til at de får utnyttet sine evner og ferdigheter. 55 prosent mener dette skjer i stor grad, 39 prosent i middels grad og 5 prosent i liten grad.

Det er ingen signifikante kjønnsforskjeller, bortsett fra for sektor 5 (Kvalifisering og levekår og Familie og helse og Kultur) der 13 prosent av mennene mener at de i liten grad får utnyttet sine evner, ferdigheter og kunnskaper, mens ingen kvinner svarer bekreftende på dette.

Vurdering av pkt. 2.3. Faglig og personlig utvikling

Tabell 5 viser at 26 prosent av mennene og 19 prosent av kvinnene har søkt eller vurderer å søke stilling med økt ansvarsområde. Tabell 6 viser at 28 prosent av mennene og 23 prosent av kvinnene oppmuntres av ledelsen til å ta på seg økt ansvar. Her finner vi signifikante kjønnsforskjeller, selv om de ikke er dramatiske. Forskjellene mellom kvinner og menn er størst i sektor 4 (Råd/stab) der 52 prosent av mennene og 24 prosent av kvinnene svarer at de i stor grad oppmuntres til å ta på seg økt ansvar. Når man oppmuntres til å ta på seg økt ansvar kan det gi et signal om at man blir sett av ledelsen som betydningsfull. Økt ansvar kan gi selvtillitt og verdifull erfaring, noe som kan føre til at man vil søke stillinger med økt

ansvarsområde. For å få til like muligheter for alle i kommunen, så er det viktig at både menn og kvinner blir sett og oppmuntret til å ta på seg økt ansvar. Pkt. 2.4 viser at menn i noe større grad enn kvinner oppmuntres til å ta på seg økt ansvar og i større grad søker stilling med økt ansvarsområde. Kvinner i staten søker i mindre grad enn menn uoppfordret til lederstillinger: (Storvik 2005) Ledelsen må dermed ha fokus på å oppfordre kvinner til å ta på seg mer ansvar, og de må i større grad oppfordres til å søke. Dette bør gi grunnlag for refleksjon rundt hvordan menn og kvinner behandles.

Tabell 5 viser at 13 prosent av mennene og kun 4 prosent av kvinnene i sektor 1 har søkt arbeid utenfor kommunen, noe som er en signifikant kjønnsforskjell. Tabell 5 viser også at 17 prosent av mennene og 6 prosent av kvinnene i sektor 2 har søkt stilling utenfor kommunen. Selv om kjønnsforskjellen ikke er signifikant, så kan den være verd å merke seg. Generelt er det få menn i omsorgsykker (også barnehage og grunnskolen), og mange menn forsvinner fra disse yrkene. Dersom kommunen ønsker å gjøre noe med det kjønnsdelte arbeidsmønsteret, er det viktig å tenke over hvordan disse sektorene kan bli mer attraktive for menn. Det vil også være stort behov for arbeidskraft innenfor disse områdene framover.

Tabell 5 viser at kun 1 prosent av respondentene ønsker å søke stilling med leder- og personalansvar. Dette tyder på at det ikke er attraktivt å søke slike stillinger i kommunen, noe som kan gi grunnlag for videre refleksjon, analyse og eventuelle tiltak.

2.4. Inkludering og medbestemmelse

Tabell 8. Blir du satt pris på som medarbeider på din arbeidsplass?

Prosent

	Alle	Kjønn		S 1 Bhg/Sk		S2 PRO		S3 Plan/Tekn		S4 Råd/Stab		S5 – Lev Fam/Kult	
		M	K	M	K	M	K	M	K	M	K	M	K
I liten grad	4	5	4	2	1	11	8	9	4	0	3	4	0
I middels grad	29	31	30	34	31	44	37	26	26	28	13	28	21
I stor grad	61	64	66	64	68	45	55	65	70	72	84	68	79
Usikker	6												
Sum prosent	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
N - antall	781	161	564	47	228	18	190	43	46	25	32	28	68
Signifikans		-		-		-		-		-		-	

De ansatte opplever at de blir satt pris på: 6 av 10 mener dette skjer i stor grad, 3 av 10 i middels grad, mens 1 av 10 er usikre eller mener det skjer i liten grad. Det er ikke kjønnsforskjeller av betydning.

Tabell 9. Får du positive tilbakemeldinger i forhold til arbeidet du til daglig utfører?

Prosent

	Alle	Kjønn		S 1 Bhg/Sk		S2 PRO		S3 Plan/Tekn		S4 Råd/Stab		S5 – Lev Fam/Kult	
		M	K	M	K	M	K	M	K	M	K	M	K
I liten grad	14	19	12	15	7	39	19	20	9	4	20	22	10
I middels grad	39	41	39	46	42	39	37	41	40	35	22	37	42
I stor grad	46	41	49	39	51	22	44	39	51	61	58	41	48
Usikker	1												
Sum prosent	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
N - antall	793	177	602	52	241	18	201	49	53	26	36	32	71
Signifikans		**		*		*		-		-		-	

De fleste ansatte opplever å få positive tilbakemeldinger: 46 prosent mener dette skjer i stor grad, 39 prosent i middels grad og 14 prosent i liten grad. Det er kjønnsforskjeller, da 49 prosent kvinner mener dette skjer i stor grad mens 41 prosent av mennene svarer det samme.

Innen to sektorer er det svakt signifikante forskjeller:

- Kvinner er mer positive enn menn innen sektor 1 (Barnehager og Skoler) og innen sektor 2 (Pleie, rehabilitering og omsorg).

Tabell 10. Opplever du at ledelsen er opptatt av å tilrettelegge din arbeidssituasjon i forhold til å kunne ivareta omsorg for barn?

Prosent

	Alle	Kjønn		S 1 Bhg/Sk		S2 PRO		S3 Plan/Tekn		S4 Råd/Stab		S5 – Lev Fam/Kult	
		M	K	M	K	M	K	M	K	M	K	M	K
I liten grad	7	11	10	10	4	23	18	7	21	0	18	18	3
I middels grad	26	35	42	37	42	46	46	37	41	31	41	23	38
I stor grad	32	54	48	54	54	31	37	56	38	69	41	59	59
Usikker/uaktuelt	35												
Sum prosent	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
N - antall	781	116	389	41	187	13	112	27	34	13	17	22	39
Signifikans		-		-		-		-		-		*	

Det som først og fremst er slående er at 35 prosent er usikre. Dette kan henge sammen med at spørsmålet er stilt til den enkelte ansatte. Ikke på langt nær alle er i en situasjon der de har ansvar for barn og dermed har de krysset av for usikker(vet ikke). Svaralternativet skulle egentlig ha vært "uaktuelt" istedenfor "vet ikke", men det ble en trykkfeil på skjemaet.

32 prosent av de ansatte opplever at ledelsen i stor grad tilrettelegger arbeidssituasjonen, 26 prosent i middels grad og 7 prosent "i liten grad". Det er ikke signifikante kjønnsforskjeller, bortsett fra i sektor 5 (Kvalifisering og levekår og Familie og helse og Kultur) der 18 prosent

av mennene og 3 prosent av kvinnene mener det skjer i liten grad. Det er imidlertid ikke kjønnsforskjeller på svaralternativet ”i stor grad”. Det kan imidlertid være grunnlag for å undersøke dette videre.

Tabell 11. Tar ledelsen deg med på råd ved viktige beslutninger som i sterk grad berører din arbeidssituasjon?

Prosent

	Alle	Kjønn		S 1 Bhg/Sk		S2 PRO		S3 Plan/Tekn		S4 Råd/Stab		S5 – Lev Fam/Kult	
		M	K	M	K	M	K	M	K	M	K	M	K
I liten grad	20	19	22	13	13	33	30	23	44	0	24	30	14
I middels grad	38	39	42	35	45	56	42	32	40	42	33	43	39
I stor grad	35	42	36	52	42	11	28	45	16	58	43	27	47
Usikker	7												
Sum prosent	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
N - antall	794	170	561	52	223	18	185	44	50	26	33	30	70
Signifikans		-		-		-		***		**		*	

På spørsmålet om medbestemmelse for egen arbeidssituasjon er de ansatte splittet. 35 prosent mener at de ofte blir tatt med på råd, 38 prosent mener det skjer i middels grad, 20 prosent i liten grad, mens 7 prosent er usikre. Det er ingen signifikante kjønnsforskjeller når vi ser de ansatte under ett.

Det er imidlertid signifikante kjønnsforskjeller innen tre sektorer:

- Innen sektor 3 (Plan og kommunalteknisk og Eiendom) opplever menn (45 prosent) i større grad å bli tatt med på råd enn kvinner (16 prosent).
- Innen sektor 4 (Rådmannen og Stabsavdelingen) opplever menn (58 prosent) i større grad å bli tatt med på råd enn kvinner (43 prosent).
- Innen sektor 5 (Kvalifisering og levekår og Familie og helse og Kultur) opplever kvinner (47 prosent) i større grad å bli tatt med på råd enn menn (27 prosent)

Vurdering av pkt. 2.4. Inkludering og medbestemmelse

Tabell 9 (Får du positive tilbakemeldinger i forhold til arbeidet du til daglig utfører?) viser at 49 prosent av kvinnene og 41 prosent av mennene i stor grad får positive tilbakemeldinger på det arbeidet de til daglig utfører. I sektor 1 (Barnehager og skoler) og sektor 2 (Pleie, rehabilitering og omsorg) får kvinner i større grad enn menn positive tilbakemeldinger. Det å få stor grad av positive tilbakemeldinger på det arbeidet en utfører, kan være en viktig motivasjonsfaktor. Tabell 5 viser at menn i større grad enn kvinner har søkt eller vurderer å søke stilling utenfor kommunen, og særlig i sektor 1. Er dette en medvirkende årsak til at flere menn enn kvinner søker arbeid utenfor kommunen innenfor denne sektoren?

Tabell 10 (Opplever du at ledelsen er opptatt av å tilrettelegge din arbeidssituasjon i forhold til å kunne ivareta omsorgen for barn?) viser at i sektor 5 mener 18 prosent av mennene og kun 3 prosent av kvinnene at arbeidssituasjonen i liten grad legges til rette for å ivareta omsorg for barn. Det er imidlertid ikke kjønnsforskjeller ved svaralternativet ”i stor grad”.

Spørsmålet er hvordan dette kan tolkes. Det kan være verd å reflektere rundt og undersøke videre. Kommunen bør bestrebe seg på å tilrettelegge for at både menn og kvinner i stor grad kan ivareta omsorg for barn innenfor alle sektorer. Dette kan bidra til å gjøre kommunen til en attraktiv arbeidsplass der man rekrutterer og beholder dyktige ansatte av begge kjønn.

Tabell 11 viser ikke signifikante kjønnsforskjeller når man ser de ansatte under ett. Innen sektor 3 (Plan/Tekn) og 4 (Råd/Stab) opplever imidlertid menn i større grad å bli tatt med på råd, og innen sektor 5 (Fam/Kult) opplever kvinner i større grad å bli tatt med på råd. Her er det signifikante kjønnsforskjeller. Det å bli tatt med på råd kan også være en motivasjonsfaktor og gi grunnlag for å ønske å ta mer ansvar. Dermed kan det være et grunnlag for å søke eller vurdere å søke arbeid med mer ansvar.

Holter m. flere finner i rapporten "Likestilling og livskvalitet 2007" at både menn og kvinner blir negativt forskjellsbehandlet på grunn av eget kjønn. Undersøkelsen finner at den negative forskjellsbehandlingen for menn øker med graden av kvinnedominans på arbeidsplassen, og det samme gjelder for kvinner når mannsdominansen øker. Effekten er noe større for kvinner enn for menn. Ut fra dette er det derfor viktig å være oppmerksom på det kjønn som er i mindretall, og særlig kvinner. Den samme undersøkelsen viser også at flest er tilfreds med jobben når kjønnsbalansen er god. Dette er gode argumenter for å arbeide for å motvirke det kjønnsdelte arbeidsmønsteret.

2.5. Opplevelse av likestilling i Elverum kommune

Tabell 13. Mener du at kjønn er av betydning for å bli tatt med på råd på din arbeidsplass?

Prosent

	Alle	Kjønn		S 1 Bhg/Sk		S2 PRO		S3 Plan/Tekn		S4 Råd/Stab		S5 – Lev Fam/Kult	
		M	K	M	K	M	K	M	K	M	K	M	K
Nei	66	93	90	90	93	86	90	93	70	100	90	96	89
Menn oftere	5	2	8	5	7	0	6	2	30	0	10	0	7
Kvinner oftere	2	5	2	5	0	14	4	5	0	0	0	4	4
Usikker	28												
Sum prosent	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
N - antall	792	137	379	43	182	14	124	41	30	24	31	25	55
Signifikans		**		*		-		***		-		-	

28 prosent er usikre på dette spørsmålet De aller fleste (66 prosent) mener at kjønn er uten betydning.

- Flere menn enn kvinner mener at kvinnene oftere blir tatt med på råd. 5 prosent av mennene mener at kvinnene oftere blir tatt med på råd, mens 2 prosent av kvinnene mener at kvinnene oftere blir tatt med på råd.

- Flere kvinner enn menn mener at menn oftere blir tatt med på råd. 8 prosent av kvinnene mener at mennene oftere blir tatt med på råd, mens 2 prosent av mennene mener at kvinnene oftere blir tatt med på råd.

Dette bildet er klarest innen sektor 3, "Plan og kommunalteknisk og Eiendom", og også klart innen sektor 1, "Barnehager og Skoler".

Tabell 14. Har du erfart at kjønn påvirker tildeling av interessante arbeidsoppgaver på din arbeidsplass?

Prosent

	Alle	Kjønn		S 1 Bhg/Sk		S2 PRO		S3 Plan/Tekn		S4 Råd/Stab		S5 – Lev Fam/Kult	
		M	K	M	K	M	K	M	K	M	K	M	K
Nei	68	94	92	98	90	88	96	90	84	100	93	96	92
Menn oftere	4	3	7	2	9	0	2	5	13	0	7	4	8
Kvinner oftere	1	3	1	0	1	12	2	5	3	0	0	0	0
Usikker	27												
Sum prosent	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
N - antall	795	146	431	41	184	16	136	39	30	25	28	25	53
Signifikans		-		-		*		-		-		-	

68 prosent mener at kjønn er uten betydning. Det er i liten grad klare forskjeller mellom menn og kvinner, unntatt for sektor 2 (Pleie, rehabilitering og omsorg). Her mener kvinnene at tildeling foregår likt, mens noen menn mener at kvinner blir favorisert.

27 prosent er imidlertid usikre.

Tabell 15. Opplever du at kvinner og menn som er ansatt i kommunen har samme muligheter for karriereutvikling?

Prosent

	Alle	Kjønn		S 1 Bhg/Sk		S2 PRO		S3 Plan/Tekn		S4 Råd/Stab		S5 – Lev Fam/Kult	
		M	K	M	K	M	K	M	K	M	K	M	K
Ja	39	94	70	95	70	100	71	94	72	88	83	100	52
Enklere Kvinner	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Enklere menn	12	6	30	5	30	0	29	6	28	12	17	0	48
Usikker	49												
Sum prosent	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
N – antall	792	121	277	137	121	10	76	31	25	25	24	18	31
Signifikans		***		***		**		**				**	

12 prosent av de ansatte mener menn har større muligheter, mens 39 prosent opplever at menn og kvinner har samme muligheter. Et godt poeng er at ingen svarte ”Enklere for kvinner. Nesten halvparten av de ansatte (49 prosent) er usikre.

Det er klare forskjeller mellom menn og kvinner. 30 prosent av kvinnene og kun 6 prosent av mennene mener det er enklere for menn. Innen en rekke sektorer er det også klare forskjeller mellom menn og kvinner. Dette gjelder:

- Sektor 1 (Barnehager og Skoler) der 30 prosent av kvinnene mener at det er enklere for menn, mens kun 5 prosent av mennene svarer det samme.
- I sektor 2 (Pleie, rehabilitering og omsorg) er forskjellen enda tydeligere. Her mener ingen menn at det er enklere for menn, mens 29 prosent av kvinnene mener at det er enklere for menn.
- I sektor 3 (Plan og kommunalteknisk og Eiendom) er det 6 prosent av mennene og 28 prosent av kvinnene som mener at det er enklere for menn å gjøre karriere.
- I sektor 5 (Kvalifisering og levekår og Familie og helse og Kultur) mener hele 48 prosent av kvinnene og ingen menn at det er lettere for menn å gjøre karriere

Vurdering av pkt. 2.5. Opplevelse av likestilling i Elverum kommune

Tabell 13 (28 prosent), tabell 14 (27 prosent) og tabell 15 (49 prosent) viser at svært mange er usikre. Hva kan dette skyldes? Kan spørsmålene være formulert på en måte som respondentene ikke forstår? Er det liten grad av bevissthet og oppmerksomhet i organisasjonen rundt likestilling og kjønnsperspektivet? Når man er usikker så kan man i alle fall ikke svare et klart ja eller nei. Kan det tolkes som at de ansatte har en liten tvil om kjønn er av betydning? Kommunen kan legge opp til en diskusjons- og refleksjonsrunde.

Tabell 13 (Mener du at kjønn er av betydning for å bli tatt med på råd på din arbeidsplass?) viser signifikante kjønnsforskjeller i den forstand at flere menn mener at kvinner blir tatt med på råd, mens flere kvinner mener at menn blir tatt med på råd. 28 prosent av de ansatte er imidlertid usikre. Den mest signifikante kjønnsforskjellen finner vi i sektor 3 (Plan og kommunalteknisk og Eiendom) der 30 prosent av kvinnene svarer at mennene oftere blir tatt med på råd, mens 2 prosent av mennene mener at menn oftere blir tatt med på råd. 5 prosent av mennene mener at kvinner oftere blir tatt med på råd. Ca 1 av 3 kvinner mener altså at de i mindre grad tas med på råd. Dette forholdet bør ses på innen disse sektorene. Dersom det er slik, får menn i større grad enn kvinner innflytelse. Det bryter klart med tanken om like muligheter for alle.

Tabell 14 (Har du erfart at kjønn påvirker tildeling av interessante arbeidsoppgaver?) viser ikke signifikante kjønnsforskjeller, bortsett fra for sektor 2 (PRO) der 12 prosent av mennene mener at kvinner oftere får interessante arbeidsoppgaver. Det er viktig å være oppmerksom på menns behov og ønsker innenfor denne sektoren, dersom kommunen ønsker å beholde mennene og for å rekruttere flere menn til sektoren. Menn er i sterkt mindretall. Høgskolen i Telemark har tatt initiativ til et prosjekt som skal sikre omsorgsyrker større tilfang av menn. Her kan det være kunnskap og ideer å hente.

Vi kunne anta at det ville være samsvar mellom svarene i tabell 13, 14 og 15. Svarene i tabell 15 (Opplever du at kvinner og menn som er ansatt i kommunen har samme muligheter for

karriereutvikling?) skiller seg imidlertid klart ut i kvinners disfavør. Kun tabell 15 viser signifikante kjønnsforskjeller for kommunen under ett og for alle sektorer, bortsett fra sektor 4. 30 prosent av kvinnene, altså ca 1 av 3 kvinner mot bare 6 prosent av mennene har svart at det er enklere for menn å gjøre karriere. Ingen har svart at det er enklere for kvinner. I sektor 5 (Kvalifisering og levekår og Familie og helse og Kultur) mener ca 1 av 2 kvinner at det er enklere for menn. I og med at svaret er så tydelig i tabell 15, så skulle vi som tidligere nevnt forvente at det var betydelige kjønnsforskjeller i tabell 13 og 15, fordi forhold som også kan være av betydning for muligheter for karriere bl.a. er; å bli satt pris på som medarbeider (tabell 8), å få positive tilbakemeldinger på arbeidet man til daglig utfører (tabell 9) og å bli tatt med på råd av ledelsen (tabell 11). Tabell 8 viser imidlertid ikke signifikante kjønnsforskjeller. Tabell 9 viser signifikante kjønnsforskjeller i rubrikken for alle ansatte og for sektor 1 og 2, men da i disfavør av menn. Tabell 11 viser kun signifikante kjønnsforskjeller i sektor 3 og 4 og der i disfavør av kvinner, mens i sektor 5 er det i disfavør av menn. Dette er merkelig da 49 prosent av kvinnene i sektor 5 i tabell 15 sier at det er lettere for menn å gjøre karriere. Kanskje tallene i tabell 6 kan indikere noe. Denne tabellen viser at menn i noe større grad (28 prosent) enn kvinner (23 prosent) oppmuntres i stor grad av ledelsen til å ta på seg økt ansvar?

Fordelingen av kvinner og menn i lederstillinger i kommunen viser at 40 prosent av lederne i høyere administrative stillinger og 69 prosent av mellomlederne med personalansvar i kommunen er kvinner. Dette ligger over gjennomsnittet for kommuner i Norge. Vi må imidlertid huske på at 80 prosent av de tilsatte i kommunen er kvinner. Svarene i tabell 15 er imidlertid så tydelige at kommunen likevel bør undersøke dette ved for eksempel å benytte kvalitative studier.

2.6. Omsorgspermisjoner

Likestilling i hjemmet er en viktig forutsetning for likestilling i arbeidslivet. Både å øke menns deltagelse i den private sfære og å motivere menn for et mer likestilt foreldreskap er en målsetting for likestillingsarbeidet i Norge. 14 prosent av mennene som tok ut foreldrepermisjon i Norge i 2006 tok ut mer enn 40 dagers permisjon. (SALDO = 2007)

Vi valgte å kartlegge menns og kvinners uttak av permisjon utover fire måneders varighet. I tillegg ønsket vi å undersøke forhold som er av betydning for trivsel, karriere og lønn i forbindelse med uttak av omsorgspermisjon.

Tabell 16. Har du hatt omsorgspermisjon for barn av mer enn 4 måneders varighet i løpet av de siste 10 årene?

Prosent

	Alle	Kjønn		S 1 Bhg/Sk		S2 PRO		S3 Plan/Tekn		S4 Råd/Stab		S5 – Lev Fam/Kult	
		M	K	M	K	M	K	M	K	M	K	M	K
Ja	17	7	20	11	26	11	17	6	19	0	10	6	17
Nei	83	93	80	89	74	89	83	94	81	100	90	94	83
Sum prosent	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
N - antall	793	179	608	53	241	18	202	49	54	27	39	32	72
Signifikans		***		**		-		*		*		-	

Alle besvarte spørsmålet i tabell 16. Dersom man svarte nei på dette spørsmålet, skulle ikke resten av spørreskjemaet besvares. I og med at det kun er 17 prosent av respondentene som har hatt slik permisjon, så viser tabellene 17-20 kun svarfordelingen mellom kvinner og menn (bivariat analyse) for å ivareta anonymiteten til respondentene. Dermed finnes ikke tall for den enkelte sektor.

17 prosent har hatt omsorgspermisjon i løpet av de siste 10 årene. Her finner vi klare kjønnsforskjeller, 20 prosent av kvinnene og 7 prosent mennene har tatt ut slik permisjon. Vi finner også forskjeller mellom ulike sektorer. I sektor 1 og 2 har 11 prosent av mennene tatt ut slik permisjon, mens i sektor 4 har ingen menn tatt ut omsorgspermisjon.

Det er stilt en rekke oppfølgingsspørsmål til de som har hatt omsorgspermisjon, tabell 17 - 20.

Tabell 17. Ble du tilgodesett i lokale lønnsforhandlinger i permisjonstiden?

Prosent

	Alle	Kjønn	
		M	K
Ja	23	50	44
Nei	31	50	56
Vet ikke	46		
Sum prosent	100	100	100
N - antall	138	8	95
Signifikans		-	

Tabell 18. Ble du orientert om viktige forhold på arbeidsplassen av ledelsen i permisjonstiden?

Prosent

	Alle	Kjønn	
		M	K
I liten grad	42	30	55
I middels grad	29	60	32
I stor grad	10	10	13
Usikker	19		
Sum prosent	100	100	100
N - antall	137	10	99
Signifikans		-	

Tabell 19. Opplever du at permisjonen (e) har hindret deg i å gjøre karriere?

Prosent

	Alle	Kjønn	
		M	K
I liten grad	63	100	75
I middels grad	11		15
I stor grad	6		8
Usikker	20		
Sum prosent	100	100	100
N - antall	137	10	98
Signifikans		-	

Tabell 20. Ble forholdene lagt til rette for deg, slik at det var lett å ta opp igjen arbeidet etter endt permisjon?

Prosent

	Alle	Kjønn	
		M	K
I liten grad	16	17	20
I middels grad	32	33	39
I stor grad	36	50	41
Usikker	16		
Sum prosent	100	100	100
N - antall	136	12	101
Signifikans		-	

Tabell 17 – 20 viser ingen signifikante kjønnsforskjeller. Derfor skal vi bare kort kommentere hovedessensen i disse tabellene.

- 31 prosent ble ikke tilgodesett i lokale lønnsforhandlinger. 23 prosent ble tilgodesett. 46 prosent var usikre.
- Kun 10 prosent ble i stor grad orientert om viktige forhold på arbeidsplassen, 29 prosent ble det i middels grad og 42 prosent i liten grad.
- 23 prosent av kvinnene svarer at permisjonen(e) har hindret dem i å gjøre karriere, mens ingen menn svarer det samme.
- Respondentene er splittet i spørsmålet om forholdene ble lagt til rette for å gjøre det lett å ta opp igjen arbeidet etter endt permisjon.

Vurdering av pkt. 2.6. Omsorgspermisjoner

Tabell 16 viser at 7 prosent av mennene og 20 prosent av kvinnene har tatt ut omsorgspermisjon av mer enn 4 måneders varighet i de siste 10 årene. Tabellen viser en klar kjønnsforskjell. Det er flest kvinner som tar ut slik permisjon. Forholdene må legges til rette for ansatte som tar ut permisjon, ellers vil det innebære en indirekte forskjellsbehandling av kvinner og menn. Dersom kommunen skal få flere menn til å ta ut lengre foreldrepermisjoner, er det viktig at kommunen har en god personalpolitikk på dette feltet. Når ansatte skal ha barn må behovet for omsorgspermisjoner tas opp på lik linje med både kvinner og menn. Kommunen bør legge til rette for at menn skal kunne ta ut permisjon utover den lovbestemte fedrekvoten i forbindelse med fødsel og adopsjon. . Det vil være god likestillingspolitikk å oppfordre menn til i større grad å ta ut lengre foreldrepermisjoner.

Selv om tabell 17 – 20 ikke viser signifikante kjønnsforskjeller p.g.a. det lave antallet menn som har besvart spørsmålene, så kan vi se hvordan kvinnene har besvart spørsmålene. Vi vet imidlertid ikke om det er store forskjeller mellom sektorer.

I forbindelse med lønnsforhandlinger er det viktig at både arbeidsgiver og tillitsvalgt er oppmerksomme på ansatte og kollegaer som har permisjon. Mange ansatte kan sakke akter ut lønnsmessig, dersom de overses i lokale forhandlinger. 31 prosent av respondentene svarer i tabell 17 at de ikke ble tilgodesett i lokale forhandlinger.

Tabell 18 (Ble du orientert om viktige forhold på arbeidsplassen av ledelsen i permisjonstiden?) viser at kun 13 prosent av kvinnene ble orientert om viktige forhold på arbeidsplassen. Det er viktig å få informasjon, noe som kan gjøre det lettere å ta opp igjen arbeidet etter endt permisjon. Indirekte kan dette ha betydning for muligheten til å ta på seg mer ansvar og eventuelt gjøre karriere. For arbeidsgiver vil det være lettere å tilrettelegge arbeidet.

Tabell 19 (Oppløper du at permisjonen(e) har hindret deg i å gjøre karriere?) viser at 15 prosent av kvinnene mener at permisjonen til en viss grad har hindret dem i å gjøre karriere. 8 prosent av kvinnene har svart at permisjonen i stor grad har hindret dem i å gjøre karriere. Kan lange omsorgspermisjoner være en årsak til at 30 prosent av kvinnene i tabell 15 svarer at det er enklere for menn å gjøre karriere i kommunen? Det er viktig å tilrettelegge for menn og kvinner som har lange permisjoner, slik at de får like muligheter til bl.a. karriereutvikling. Dette er også vesentlig for å få flere menn til å velge å ta ut lange omsorgspermisjoner.

Tabell 20 viser at 20 prosent av kvinnene svarer at arbeidet i liten grad ble lagt til rette for dem etter endt permisjon.

Kapittel 3 Sammendrag

Likestilling mellom kvinner og menn er en grunnleggende rettighet for alle og er en umistelig verdi i ethvert demokrati. Dette slås fast i Det europeiske charter for likestilling. For å sikre likestilling mellom kvinner og menn, må alle former for diskriminering og andre hindringer bekjempes. I den norske debatten rundt likestilling står tre argumenter sterkt. Det er argumenter om rettferdighet, ressurser og interesser.

Rettferdighetsargumentet dreier seg bl.a. om at kvinner og menn skal gis like muligheter til utdanning, arbeid, lik lønn og kulturell og faglig utvikling. Kvinner skal gis rett til å delta på lik linje med menn der beslutninger tas. Likestillingsloven i Norge slår fast dette prinsippet. Spørsmålet er om det ikke er på høy tid å gi menn like muligheter til å ivareta omsorg for barn dersom vi legger rettferdighetsprinsippet til grunn.

Ressursargumentet peker på at kvinner har andre erfaringer enn menn, og følgelig kan de tilføre arbeidslivet og politikken nye perspektiver. Samfunnet får utnyttet de beste hodene og ressursene for å få tak i de dyktigste personene. Argumentet har fått sterkt gjennomslag blant annet i diskusjoner om kvinner i ledende stillinger og styrever.

Interesseargumentet vektlegger at kvinner skal være til stede bl.a. i politiske forsamlinger og i ledelse, ikke fordi kvinner har felles interesser, men fordi de kan ha andre interesser enn menn. Argumentet kan også benyttes for å motvirke et kjønnsdelt arbeidsmarked.

Likestillingsloven pålegger det offentlige å legge til rette for likestilling på alle områder. Dette betyr at kommunene skal arbeide for likestilling som arbeidsgiver, myndighetsutøver og som tjenesteyter. Denne rapporten omhandler kommunen som arbeidsgiver.

Fakta

80 prosent av de ansatte i kommunen er kvinner og 20 prosent er menn. Det er et kjønnsdelt arbeidsmønster, noe som bl.a. henger sammen med det kjønnsdelte utdanningsmønsteret i Norge. De store kvinnedominerte sektorene er særlig Barnehage, Skole og Pleie, rehabilitering og omsorg.

Stillingsstørrelse og ønsker om endring i stillingsstørrelse

44 prosent av kvinnene i kommunen arbeider i deltidsstilling. 19 prosent av kvinnene arbeider ufrivillig deltid og ønsker dermed en økning i stillingsprosent. Dette dreier seg om ca 240 kvinner og 13 menn. Størst er omfanget i sektor 2 (PRO) der 32 prosent av kvinnene ønsker seg økt stillingsprosent. Alle sektorer har imidlertid ansatte som arbeider ufrivillig deltid. Dette kan gjelde for enkelte yrkesgrupper, for eksempel renholder. Kommunen bør ta tak i dette og legge til rette for at ansatte får ønskede stillingsstørrelser og dermed har mulighet til selvforsørgelse. Dette burde være like selvfølgelig for kvinner som for menn. Deltidsansatte har etter Arbeidsmiljølovens § 14-3 rett til å få utvidet sine stillinger, dersom det ikke er til vesentlig ulempe for arbeidsgiver.

Fagforeninger har satt fokus på bruk av ufrivillig deltid. Flere kommuner har tatt tak i bruk av ufrivillig deltid og utarbeidet tiltak, bl.a. Harstad og Skien.

4. Faglig og personlig utvikling

Tabell 5 (Har du søkt eller vurderer du å søke en ny stilling med økt ansvarsområde i løpet av de neste to årene?) viser at menn i noe større grad enn kvinner har søkt eller vurderer å søke stilling med økt ansvarsområde. Menn søker også i større grad arbeid utenfor kommunen. Tabell 6 (Oppmuntrer ledelsen deg til å ta på deg økt ansvar) viser at menn oppmuntrer i noe større grad enn kvinner. Selv om forskjellene ikke er dramatiske, så bør ledelsen i kommunen være oppmerksom på dette. Det er viktig at både kvinner og menn har like store muligheter til å ta på seg ansvar. En undersøkelse utarbeidet av Aagoth Elise Storvik ved Institutt for samfunnsforskning viser bl.a. at kvinnelige ledere i staten er like karriereorienterte som mannlige ledere. Hun mener at underrepresentasjon av kvinnelige ledere i staten bl.a. skyldes at kvinner i mindre grad enn menn oppfordres til lederstillinger (Likestillingsbarometeret 2005). Det er derfor viktig å oppfordre kvinner til å ta på seg økt ansvar og i tillegg oppfordre kvinner til å søke på lederstillinger/stillinger med mer ansvar. Dersom kvinner i mindre grad enn menn oppfordres, kan dette resultere i en skjev kjønnsbalanse. Resultatet fra spørreundersøkelsen i Elverum viser at kvinner oppfordres i mindre grad til å ta på seg økt ansvar. Likevel er det en forholdsvis høy andel av kvinner i ledelsen i kommunen.

Tabell 5 viser at kun 1 prosent av respondentene (8 ansatte) ønsker å søke lederstilling med personalansvar. Dette er ikke mange, noe som kan tolkes som at det ikke er attraktivt å søke slike stillinger i kommunen, noe som bør gi grunnlag for videre refleksjon, analyse og eventuelle tiltak.

5. Inkludering og medbestemmelse

Tabellene viser ikke markerte forskjeller mellom kvinner og menn, men noen forhold kan være verd å merke seg.

Tabell 9 viser at kvinner i noe større grad enn menn får positive tilbakemeldinger på det arbeidet de til daglig utfører. Dette gjelder for alle sektorer, bortsett fra sektor 4 (råd/stab). Kommunen har et kjønnsdelt arbeidsmarked. Dette betyr at kvinner i stor grad arbeider sammen med kvinner og menn arbeider i stor grad sammen med menn. Spørsmålet er om kvinner i større grad enn menn gir hverandre positive tilbakemeldinger. Tabell 9 viser at mennene i sektor 1 og 2 i langt mindre grad enn kvinnene opplever at de får positive tilbakemeldinger. Det er ikke lett å være i minoritet, og vi vet at mange menn generelt slutter innenfor disse sektorene. Grunnene til dette kan imidlertid være mange og kan bl.a. henge sammen med arbeidsforhold, arbeidsbetingelser, lønn og status. Det er viktig å legge forholdene til rette slik at menn velger å bli i disse sektorene. Holter m.fl. viser i sin undersøkelse om likestilling at både menn og kvinner som er i mindretall på sin arbeidsplass blir negativt forskjellsbehandlet. Den negative effekten er noe større for kvinner enn for menn.

Tabell 10 viser at ca halvparten av de som har besvart spørsmålet i stor grad mener at ledelsen er opptatt av å tilrettelegge arbeidssituasjonen i forhold til å ivareta omsorg for barn. Det er kun 10 prosent som mener at dette skjer i liten grad. Det er ikke signifikante forskjeller mellom svarene fra kvinner og menn, bortsett fra i sektor 5 (Fam/kult) der 18 prosent av mennene mener at ledelsen i liten grad er opptatt av å tilrettelegge arbeidssituasjonen i forhold til å ivareta omsorg for barn. Med tanke på likestilling er det viktig at menn ses på som omsorgspersoner på lik linje med kvinner. Det tyder på at Elverum kommune legger

forholdene til rette for at både kvinner og menn skal kunne ivareta omsorgen for barn, selv om halvparten svarer at det i enda større grad kan legges til rette.

Tabell 11 viser ikke signifikante kjønnsforskjeller for kommunen under ett. I sektor 3 og 4 opplever imidlertid menn i større grad å bli tatt med på råd, og i sektor 5 opplever kvinner i større grad å bli tatt med på råd. Disse forholdene bør ses på innenfor disse sektorene. Det er viktig å bli hørt og dermed få innflytelse når avgjørelser som i sterk grad berører ens egen arbeidssituasjon skal fattes. Dersom det ene kjønn i større grad blir hørt, så er dette en form for diskriminering.

6. Opplevelse av likestilling i Elverum kommune

Et gjennomgående trekk er at mange er usikre i forhold til samtlige spørsmål under dette temaet og har krysset av for ”vet ikke”. Tabell 13 og 14 viser små forskjeller mellom svarene avgitt av kvinner og menn, mens tabell 15 viser klare kjønnsforskjeller.

Tabell 13 viser at innenfor sektor 3 (Plan/tekn) svarer 30 prosent av kvinnene at menn oftere blir tatt med på råd. Tabell 14 viser at innenfor sektor 2 (PRO) mener noen menn at kvinner i noe større grad får interessante arbeidsoppgaver. Dett kan være verd å se videre på begge disse funnene.

Tabell 15 (Opplever du at kvinner og menn som er ansatt i kommunen har samme muligheter for karriereutvikling?) viser signifikante kjønnsforskjeller for kommunen under ett og for alle sektorer, bortsett fra sektor 4 (råd/stab). 30 prosent av kvinnene og 6 prosent av mennene mener det er enklere for menn å gjøre karriere. Ingen har svart at det er enklere for kvinner. Dette forholdet bør ses nærmere på. Dersom nesten 1/3 av kvinnene opplever at det er enklere for menn å gjøre karriere, så kan det tyde på at det ikke oppleves som at det er like muligheter for kvinner og menn med tanke på karriereutvikling. Anne Grete Solberg og Irmelin Drake sin forskning viser at det er vanskeligere for kvinner enn for menn å gjøre karriere. Dette kan skyldes manglende nettverk, stereotype oppfatninger om kjønn, hindringer i organisasjonskulturen, oppfatninger av organisasjonskulturen og lederkulturen og arbeidsbetingelser m.m. Kjønnsforskjellen mellom kvinner og menn kan forklares med at de som ikke møter på hindringer, heller ikke er klar over at de finnes. Dette omtales i lederlitteraturen som glasstaket.

7. Omsorgspermisjoner

Det er absolutt flest kvinner som tar ut omsorgspermisjoner av mer enn fire måneders varighet. Arbeidsgiver må legge forholdene godt til rette for arbeidstakere som er ute i slik permisjon, slik at de ikke sakker akter ut med tanke på lønn. De må huskes spesielt på i lokale lønnsforhandlinger. I tillegg vil det være enklere å ta opp igjen arbeidet etter endt permisjon, dersom de får informasjon om viktige forhold på arbeidsplassen av ledelsen i permisjonstida og at forholdene legges til rette når de gjenopptar arbeidet. 23 prosent av kvinnene som har hatt slik permisjon svarer at permisjonen i middels eller i stor grad har hindret dem i å gjøre karriere. Som tidligere nevnt er det viktig at kommunen arbeider for at kvinner og menn skal ha like rettigheter og muligheter. Det er derfor viktig å legge forholdene til rette for at de som har lengre omsorgspermisjoner ikke skal møte på hindringer.

Kapittel 4 Anbefalinger til videre arbeid

Alle arbeidsgivere har i følge likestillingsloven plikt til å arbeide med likestilling. Odelstingsproposisjon 77 fra 2001 legger vekt på at:

- Likestilling skal integreres i all offentlig virksomhet.
- Alle tiltak som berører de ansatte skal analyseres i et kjønnsperspektiv
Det skal systematisk stilles spørsmål om konkrete planer og tiltak får ulike konsekvenser for kvinnelige og mannlige tilsatte
- Kjønnsperspektivet skal integreres i den ordinære driften på alle nivåer og avdelinger

Det fins noen hovedpunkter for hvordan lykkes med likestillingsarbeid:

1. Vilje i organisasjonen
2. Forankring av likestillingsarbeidet i den øverste politiske og administrative ledelse
3. En konkret handlingsplan
4. Ressurser
5. Kompetanse på kjønn
6. Målbare resultat som kontrolleres over tid
7. Evne til å formulere nye områder etter hvert

Nedenfor er det listet opp en del anbefalinger som kan være med på å fremme likestillingsarbeidet i Elverum kommune. Dette er ment som forslag, og må på ingen måte oppfattes som fasit eller en uttømmende liste. Det er viktig å huske at for å få endring, må noe gjøres.

Det bør settes opp hovedmål og konkrete delmål som er mulige å evaluere innenfor alle områder.

Ut i fra likestillingstesten for Elverum kommune mener vi at det er viktig å arbeide med:

- **Ufrivillig bruk av deltidsarbeid**

Forslag til tiltak:

Sett opp hovedmål og konkrete delmål som kan evalueres.

Kartlegg omfanget i den enkelte virksomhet, medarbeidersamtaler

Hente inn kunnskap og erfaring fra for eksempel Harstad, Skien og Kristiansand, som har arbeidet med å redusere bruk av ufrivillig deltid.

Sett i gang prosjekter/forsøk med formål å redusere bruk av ufrivillig deltid

Nye stillinger lyses ut som hele stillinger og ingen stillinger under 40 prosent innen år.....

- **Karrieremuligheter**

Likestillingstesten viser at menn i noe større grad søker stilling med økt ansvarsområde (tabell 5). Tabell 15 viser at mange, særlig kvinner, mener at det er lettere for menn å gjøre karriere.

Forslag til tiltak:

Se talenter av begge kjønn

Kartlegge i medarbeidersamtaler hvem som kan tenke seg stillinger med økt ansvarsområde/lederstillinger.

Oppfordre spesielt kvinner til å ta på seg ansvar og søke stillinger med mer ansvar.

Oppfordre spesielt kvinner til å vikariere i lederstillinger der de er underrepresentert.

Ledererfaringsår for kvinner

Mentorordninger

Tilbud om lederutvikling/utdanning med et kjønnsperspektiv.

Likestillingstesten viste at kun en prosent av de ansatte uavhengig av kjønn ønsket seg en lederstilling med personalansvar. Disse tiltakene kan også bidra til å gjøre lederstillinger mer attraktive i kommunen.

- **Det kjønnsdelte arbeidsmarkedet**

Viktig med tanke på å rekruttere og beholde gode medarbeidere spesielt med tanke på det underrepresenterte kjønn. Undersøkelsen til Holter m.fl. viser at menn og kvinner som er i minoritet opplever negativ forskjellsbehandling, og at flest er fornøyd med jobben når kjønnsbalansen er god.

Forslag til tiltak:

Bevisst rekrutteringspolitikk

Annonsetekster må utformes slik at de også appellerer til det underrepresenterte kjønn.

Begge kjønn skal være representert under jobbintervju.

Rekruttere gutter innenfor spesielt PRO, barnehage og skole (arbeidsuka).

Rekruttere jenter innenfor de mannsdominerte arbeidsområdene (arbeidsuka).

Ledelsen må være oppmerksom på menn i kvinnedominerte yrker og kvinner i mannsdominerte yrker/sectorer m.h.t. blant annet trivsel, medarbeidertilfredshet, og inkludering, ansvar og karrieremuligheter.

- **Å legge forhold til rette for at flere menn tar ut omsorgspermisjon utover fedrekvoten.**

Forslag til tiltak:

Når ansatte skal ha barn må behovet for omsorgspermisjoner tas opp på lik linje med både kvinner og menn.

Informere om fedres rettigheter ved fødselspermisjon og omsorgspermisjon for øvrig.

Iverksette tiltak for å endre holdninger til det å ta ut fedrepermisjon av lengre varighet.

- **Å legge til rette for ansatte som er ute i permisjon.**

Permisjon må ikke hindre muligheten for bl.a. karriere og lønnsutvikling.

Forslag til tiltak:

Lage rutiner for å informere de som er ute i permisjon om viktige forhold på arbeidsplassen.

Informere om kurs, utdanningstilbud og evt. ledige stillinger.

Invitere til sosiale aktiviteter og for eksempel lunsj en gang pr. måned.

- **Å øke kunnskap om likestilling og kjønn spesielt for ledere, tillitsvalgte og politikere**
Forslag til tiltak:
Kurs/utdanning:
Hva betyr kjønn i organisasjoner?
Kommunikasjon i et kjønnsperspektiv og hersketeknikker
Hvordan integrere kjønns- og likestillingsarbeidet på alle nivå i virksomheten?
Mål: Likestillingsarbeidet bør forankres og kommuniseres tydelig i organisasjonen.

- **Å sette likestillingsarbeidet i system**

Tiltak:

Integrere kjønns- og likestillingsperspektivet på alle nivå i virksomheten ved å vurdere om strategiske beslutninger kan få ulik betydning for kvinner og menn.

Utarbeiding av overordnet handlingsplan for likestilling, kommunen som arbeidsgiver

Planen må forankres i den øverste administrative og politiske ledelse. Likestilling er et lederansvar. Det er av stor betydning at ledelsen i kommunen har kunnskap om kjønn og likestilling og kommuniserer tydelig at dette område er viktig og prioriteres. I tillegg bør det settes av egne budsjettmidler. Dette vil være med på å gi arbeidet tyngde og legitimitet.

En overordnet handlingsplan for likestilling må ses i tilknytning til andre planer som for eksempel; lønnspolitisk plan, tilsettingsreglement, personalpolitisk plan, virksomhetsplaner og strategiske planer. Likestillingsperspektivet må integreres i alle planer, på alle nivåer og i det løpende arbeidet i alle avdelinger.

Planen bør inneholde en overordnet målsetting, prioriterte områder, delmål, tiltak, ansvar og budsjettmidler. Målene bør være konkrete og enkle å evaluere.

Alle sektorer/virksomheter bør lage egne planer som står i forhold til den overordnede planen. Årlige rapporter bør lages. Disse kan danne et grunnlag for aktivitets- og redegjørelsesplikten som kommunen har i følge Likestillingsloven.

Utarbeiding av årlig kjønnsoppdelt statistikk for:

- lønn i ulike stillingskategorier
- de høyest og de lavest lønte
- lederstillinger
- søkere på lederstillinger
- nytilsatte i lederstillinger
- heltid
- deltid
- permisjonsuttak
- sykefravær
- fravær ved barns sykdom
- videreutdanning med tanke på tidsforbruk og kostnader.

Statistikken må være lett tilgjengelig for ledere, tillitsvalgte, tilsatte og befolkningen. Eventuelle forskjeller mellom analyseres i et likelønnsperspektiv og eventuelle forskjeller følges opp i lokale forhandlinger. Likelønnskommisjonen leverer sin innstilling i mars 2008.

Referanser

Boge, Jeanne (2001) Menn og sjukepleie, Kvinneforskning 4/01

Europeisk charter for likestilling mellom kvinner og menn i lokalsamfunnet

Gullikstad Berit og Bente Rasmussen (2004) Likestilling eller omstilling? Kjønnsperspektiver på modernisering av offentlig sektor, SINTEF rapport 2004

Holter Øystein Gullvåg, Helge Svare og Cathrine Egeland (2008) Likestilling og livskvalitet, AFI-rapport 1/2008

Likestillingsbarometeret 2005

Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv.(Arbeidsmiljøloven)

Lov om likestilling mellom kjønnene (Likestillingsloven)

Odelstingsproposisjon nr. 77 2001 – Om lov om endringer i likestilling, skjerping av forbudet mot forskjellsbehandling på grunn av kjønn mv.

Skjeie, Hege og Mari Teigen (2003) Menn imellom: Gyldendal Norsk Forlag AS 1. utgave, 2. opplag 2003

SALDO=2007

Statistikk om likestilling, Statistisk sentralbyrå

Statistisk sentralbyrås sider om likestilling (www.ssb.no/likestilling)

Anbefalte nettsteder

www.likelonn.no

www.ldo.no

www.bld.no

www.ssb.no

www.ks.no

www.forskningsradet.no

www.afi.no

Vedlegg

Spørreskjema om likestilling

1. Kjønn

Mann

Kvinne

2. Jeg er fast ansatt i Elverum kommune i:

deltidsstilling

full stilling, 100 % stilling

3. Ønsker du endringer i forhold til din nåværende stillingsstørrelse, dvs. den prosenten du er fast tilsatt i?

Ja, en økning i stillingsprosent

Ja, en reduksjon i stillingsprosent

Nei, uforandret

4. Har du søkt eller vurderer du å søke en ny stilling med økt ansvarsområde i løpet av de neste to årene?

Ja, med økt faglig ansvarsområde i Elverum kommune

Ja, lederstilling med personalansvar i Elverum kommune

Ja, men ikke i Elverum kommune

Nei

5. Oppmuntrer ledelsen deg til å ta på deg økt ansvar (ansvar for prosjekter, lederstilling, stilling med mer ansvar etc.)?

I svært liten grad 1

I svært stor grad 6

Vet ikke

6. Har du mulighet til å utnytte dine evner, ferdigheter og kunnskaper i den jobben du til daglig utfører?

Svært liten grad 1

Svært stor grad 6

Vet ikke

7. Blir du satt pris på som medarbeider på din arbeidsplass?

I svært liten grad 1

I svært stor grad 6

Vet ikke

8. Får du positive tilbakemeldinger i forhold til arbeidet du til daglig utfører?

I svært liten grad 1

I svært stor grad 6

Vet ikke

9. Opplever du at ledelsen er opptatt av å tilrettelegge din arbeidssituasjon i forhold til å kunne ivareta omsorg for barn?

I svært liten grad 1

I svært stor grad 6

Ikke aktuelt

10. Tar ledelsen deg med på råd ved viktige beslutninger som i sterk grad berører din arbeidssituasjon?

I svært liten grad 1

I svært stor grad 6

Vet ikke

Under har vi noen spørsmål som dreier seg om dine opplevelser av likestilling i Elverum kommune.**11. I hvor stor grad opplever du at kommunen er opptatt av å arbeide for likestilling mellom menn og kvinner?**

I svært liten grad 1

I svært stor grad 6

Vet ikke

12. Mener du at kjønn er av betydning for å bli tatt med på råd på din arbeidsplass?

Ja, menn blir i større grad tatt med på råd

Ja, kvinner blir i større grad tatt med på råd

Nei, ingen betydning

Vet ikke

13. Har du erfart at kjønn påvirker tildeling av interessante arbeidsoppgaver på din arbeidsplass?

Ja, kvinner får flere interessante arbeidsoppgaver

Ja, menn får flere interessante arbeidsoppgaver

Nei

Vet ikke

14. Opplever du at kvinner og menn som er ansatt i kommunen har samme muligheter for karriereutvikling?

Ja

Nei, det er enklere for kvinner

Nei, det er enklere for menn

Vet ikke

15. Har du hatt omsorgspermisjon for barn av mer enn 4 måneders varighet i løpet av de siste ti årene?

Ja

Nei

Hvis du svarte ja på spørsmål 15, så vennligst svar på følgende spørsmål.

16. Ble du orientert om viktige forhold på arbeidsplassen av ledelsen under permisjonstida?

I svært liten grad 1

I svært stor grad 6

Vet ikke

17. Opplever du at permisjonen/e har hindret deg i å gjøre karriere?

I svært liten grad 1

I svært stor grad 6

Vet ikke

18. Ble forholdene lagt til rette for deg, slik at det var lett å ta opp igjen arbeidet etter endt permisjon?

I svært liten grad 1

I svært stor grad

Vet ikke

19. Ble du tilgodesett i lokale lønnsforhandlinger i permisjonstida?

Ja

Nei

Vet ikke