

Rapport om likestilling, diskriminering og mangfold 2024

Innledning	2
Del 1 – Tilstand for kjønnsbalanse og lønnsforskjeller	2
Kjønnsbalanse totalt i kommunen.....	2
Midlertidig ansatte.....	2
Deltidsansatte	3
Kartlegging av ufrivillig deltid blant kvinner og menn	3
Gjennomsnitt antall uker foreldrepermisjon for kvinner og menn.....	3
Andel kvinner og menn med minoritetsbakgrunn.....	3
Kjønnsfordeling på ulike grupper og stillingsnivåer.....	4
Gjennomsnittlig lønn, faste tillegg og overtid totalt i kommunen for 2024.....	4
Lønnsforskjeller mellom kvinner og menn	5
Definisjon av stillingsnivåer	6
Analyse og funn av lønnsforskjeller	8
Del 2 – Hvordan kommunen arbeider systematisk med likestilling og mot diskriminering	9
Arbeid for likestilling og mot diskriminering i planer og styrende dokumenter	9
Arbeid for likestilling og mot diskriminering i personalpolitiske områder	10
Strukturering av likestillingsarbeidet	13
Planer for videre arbeid: risikoanalyse og tiltak.....	14
Noen generelle prosjekter innen mangfold og inkludering	14

Innledning

Denne rapporten er utarbeidet som en del av Bærum kommunes forpliktelse til aktivitets- og redegjørelsesplikten (ARP), som er hjemlet i likestillings- og diskrimineringsloven. Rapporten er todelt. Del 1: Faktisk tilstand for kjønnsfordeling og likestilling. Del 2: Oversikt over hvordan kommunen arbeider systematisk med likestilling og mot diskriminering, herunder aktiviteter og pågående prosesser for å fremme likestilling og mangfold, og hindre diskriminering for kommunens medarbeidere. I tillegg viser rapporten noen utvalgte prosjekter som bidrar til å styrke arbeidet for likestilling og å hindre diskriminering. Rapporten fungerer som en statusoppdatering.

Del 1 – Tilstand for kjønnsbalanse og lønnsforskjeller

Kjønnsbalanse totalt i kommunen

	PERSONER			
	Årsverk	Faste stillinger	Timestillinger	ALLE
Kvinner	5 848	6 552	2 605	9 157
Menn	2 225	2 537	1 255	3 792
SUM	8 073	9 089	3 860	12 949

Tabell 1. Kilde: Uttrekk fra Bærum kommunes lønns- og personalsystem (LØP).

Per 31.12.2024 har kommunen totalt 8 073 årsverk, hvorav 5 848 (72,4 %) er kvinner og 2 225 (27,6 %) er menn. Totalt er det 12 949 antall ansatte i kommunen, hvorav 9 157 (70,7 %) er kvinner og 3 792 (29,3 %) er menn. Blant medarbeidere på timesbasis utgjør kvinner 67,5 prosent og menn 32,5 prosent.

Midlertidig ansatte

	ENGASJEMENT		VIKARER		SUM MIDLERTIDIGE	
	Årsverk	Antall personer	Årsverk	Antall personer	Årsverk	Antall personer
Kvinner	76	89	314	301	389	390
Menn	56	68	113	109	168	177
SUM	131	157	427	410	558	567

Tabell 2. Kilde: Uttrekk fra Bærum kommunes lønns- og personalsystem (LØP).

Tabellen viser at 567 medarbeidere er i midlertidige stillinger, hvorav 390 er kvinner (68,8 %) og 177 er menn (31,2 %). Blant alle kvinnelige ansatte i kommunen jobber 4,3 prosent i midlertidige stillinger, mens andelen blant menn er 4,7 prosent. Statistikken inkluderer engasjementer og vikariater.

Deltidsansatte

Ansatte i deltidsstillinger	Kvinner blant deltidsansatte	Menn blant deltidsansatte	Kvinner i deltidsstilling (av alle kvinner)	Menn i deltidsstilling (av alle menn)
29 %	71 %	29 %	29 %	31 %

Tabell 3. Kilde: Tabell basert på uttrekk fra Bærum kommunes lønns- og personalsystem (LØP).

Totalt jobber 29 prosent av kommunens ansatte i deltidsstillinger. Av disse er 71 prosent kvinner og 29 prosent menn. Blant alle kvinnelige ansatte i kommunen arbeider 29 prosent deltid, mens andelen blant menn er 31 prosent. Statistikken inkluderer både engasjementer og vikariater.

Kartlegging av ufrivillig deltid blant kvinner og menn

En spørreundersøkelse skal sendes ut til ansatte som jobber i deltidsstillinger i januar 2025. Resultatene av kartleggingen av ufrivillig deltid vil bli publisert i ARP-rapporten for 2025.

Gjennomsnitt antall uker foreldrepermisjon for kvinner og menn

Foreldrepermisjon 2024			
Kjønn	Antall medarbeidere	Antall uker	Gj.snitt antall uker
Kvinner	256	5 546,6	22
Menn	152	922,6	6

Tabell 4. Kilde: Uttrekk fra Bærum kommunes lønns- og personalsystem (LØP).

I 2024 tok kvinner i gjennomsnitt 22 uker foreldrepermisjon, mens menn tok 6 uker. Totalt var det 256 kvinnelige og 152 mannlige medarbeidere som benyttet seg av foreldrepermisjon.

Andel kvinner og menn med minoritetsbakgrunn

Andel ansatte med minoritetsbakgrunn

	Årsverk	Personer	Andel årsverk
Kvinner	1 063	1 478	17,0 %
Menn	387	569	16,2 %
SUM	1 449	2 047	16,8 %

Tabell 5. Kilde: Uttrekk fra Bærum kommunes lønns- og personalsystem (LØP).

Ansatte med minoritetsbakgrunn utgjør 16,8 prosent av kommunens ansatte i 2024. I 2023 var andelen 17,6 prosent.

Kjønnsfordeling på ulike grupper og stillingsnivåer

Tabellen nedenfor viser kjønnsfordelingen blant kommunens ansatte i ulike stillingsgrupper i 2024. For eksempel utgjør kvinner 62 prosent av de ufaglærte ansatte. Tabellen viser også om kvinners gjennomsnittlige årslønn er høyere eller lavere enn menns. For eksempel har kvinnelige tjenesteledere og avdelingsledere i snitt 7,4 prosent lavere årslønn enn menn i samme stilling.

Ulike stillingsnivåer	2024	2024
	Andel kvinner	Lønn
Toppledere	66 %	-12,1 %
Tjenesteledere, avdelingsledere	74 %	-7,4 %
Akademikere	69 %	-3,9 %
Høyskole med tilleggsutdanning	79 %	1,8 %
Høyskole uten tilleggsutdanning	81 %	0,8 %

Tabell 6. Kilde: Uttrekk fra Bærum kommunes lønns- og personalsystem (LØP).

Tabellen viser variasjoner i andelen kvinnelige ansatte i ulike stillingskategorier i kommunen. Generelt speiler fordelingen det totale bildet, hvor 71 prosent av de ansatte er kvinner. Høyskolegruppene og pedagogisk personale skiller seg ut med en høyere andel kvinner enn gjennomsnittet.

Når det gjelder lønn, skiller topplergruppen seg ut. Innen denne gruppen er det særlig to stillingskategorier som påvirker lønnsforskjellen: Kommunedirektøren, som har den høyeste lønnen, og forhandlingslederen, som har den laveste. Per nå innehas disse stillingene av en mann og en kvinne, noe som trekker ned gjennomsnittslønnen for kvinner i topplergruppen og forklarer en stor del av lønnsforskjellen.

Gjennomsnittlig lønn, faste tillegg og overtid totalt i kommunen for 2024

Tabellen nedenfor viser antall årsverk, uavhengig av kjønn, fordelt på de forskjellige yrkesgruppene i kommunen. Videre oppgis gjennomsnittlig årslønn for gruppen samt gjennomsnittlig faste tillegg per år, som eksempelvis tillegg for kvelds- og helgearbeid, og gjennomsnittlig overtidsgodtgjøring per årsverk.

Antall medarbeidere	2024	TOTALT		
	Årsverk	Gj.snitt årslønn	Gj.snitt faste tillegg	Gj.snitt overtid
Toppledere	32	1 291 569	3 330	2 527
Tjenesteledere, avdelingsledere	575	836 744	4 849	9 290
Akademikere	1 258	750 701	3 810	10 905
Høyskole med tilleggsutdanning	1 642	615 639	42 016	15 569
Høyskole uten tilleggsutdanning	190	566 824	64 825	15 057

Antall medarbeidere	2024 TOTALT			
	Fagarbeidere/hjelpepleiere	1 756	529 604	47 952
Ufaglærte	1 310	455 704	40 688	20 749
Pedagogisk personale	1 853	677 397	22 339	4 649

Tabell 7. Kilde: Uttrekk fra Bærum kommunes lønns- og personalsystem (LØP).

Lønnsforskjeller mellom kvinner og menn

Tabellen nedenfor bygger på overstående tabell, men viser nå samme tall fordelt på kvinner og menn.

Antall medarbeidere	2024 KVINNER				2024 MENN			
	Årsverk	Gj.snitt lønn	Gj.snitt tillegg	Gj.snitt overtid	Årsverk	Gj.snitt lønn	Gj.snitt tillegg	Gj.snitt overtid
Toppledere	21	1 237 681	1 693	3 851	11	1 394 445	6 454	0
Tjenesteledere, avdelingsledere	424	820 464	4 765	7 145	151	882 507	5 085	15 321
Akademikere	867	741 674	3 436	6 226	390	770 752	4 640	21 300
Høyskole med tilleggsutdanning	1 304	617 933	37 584	13 506	338	606 778	59 138	23 539
Høyskole uten tilleggsutdanning	153	567 655	63 433	14 146	36	563 322	70 687	18 897
Fagarbeidere/hjelpepleiere	1 199	527 772	46 030	13 252	557	533 541	52 084	30 499
Ufaglærte	814	457 422	39 723	18 823	497	452 889	42 267	23 903
Pedagogisk personale	1 444	679 172	21 956	4 406	409	671 126	23 692	5 508

Tabell 8. Kilde: Uttrekk fra Bærum kommunes lønns- og personalsystem (LØP).

Ved gjennomgang av tabellen og tallene som vises, er særlig én kontekstuell betraktning viktig å ha med seg i tolkningen av tallene: Påvirkningen ekstreme verdier kan utøve på gjennomsnitt for gruppen med færre årsverk.

Dette kan eksemplifiseres som følger:

- 1) For yrkesgrupper med færre antall årsverk vil et fåtall av ekstreme verdier gi store utslag på gjennomsnittet, som eksemplifisert i sammenligningen av gjennomsnitt i topplergruppen.
- 2) Få ekstreme verdier kan også gi store utslag på sammenligningen av gjennomsnittlig overtidsgodtgjøring, eksempelvis i forskjellen mellom gjennomsnittlig overtidsgodtgjøring for kvinnelige og mannlige fagarbeidere/helsefagarbeidere. Det kan tilsynelatende se ut som at mannlige fagarbeidere arbeider over dobbelt så mye overtid som sine kvinnelige kollegaer, men dette gjelder i hovedsak en mindre gruppe mannlige fagarbeidere. Enkelte fagarbeidere i teknisk sektor har måttet arbeide svært mye overtid og drar det mannlige snittet opp i betydelig grad. Dersom det samme antall kvinner hadde jobbet like mye overtid, ville kvinners snitt ikke blitt påvirket like mye, da det totale antall kvinner i yrkesgruppen er så stort.

Da oppgitte verdier på den ene siden reflekterer de faktiske gjennomsnittene for de respektive yrkes- og kjønnsgruppene, reflekterer de ikke nødvendigvis virkeligheten så presist at en kan være foruten forklarende kontekstualisering.

Definisjon av stillingsnivåer

Toppledere:

Toppledergruppen omfatter spesifikke stillingskategorier med ofte kun én stillingsinnehaver. Toppledergruppen består av vidt forskjellige stillinger, med tilsvarende lønnsforskjeller fra stilling til stilling. Stillingsinnehavers kjønn vil derfor ha mindre betydning ved sammenligning av lønn basert på kjønn på tvers i gruppen. Ser vi på direktørene alene, vil snittlønnen for kvinner og menn være omtrent lik, snittlønn kvinner kr 1 485 000 og for menn kr 1 475 000. Ser vi derimot på den største gruppen av toppledere, kommunalsjefer, har de 17 kvinnene en snittlønn på kr 1 210 100 og de 4 mannlige kommunalsjefene en snittlønn på kr 1 269 200. Her vil også omfanget av andel kvinner være av betydning.

I toppledergruppen har Kommunedirektøren (mann) et spesifikt tillegg, dette som en del av lønnsbetingelsene for kommunedirektør. Innen denne gruppen er det kun én stillingskategori som er omfattet av overtidsbestemmelsene, og innehaver er per i dag én kvinne.

Tjenesteledere/avdelingsledere:

Gruppen tjenesteledere og avdelingsledere omfatter et svært bredt spekter av ledere. Her inkluderes alt fra merkantile avdelingsledere til tjenesteledere for store komplekse tjenestesteder. Tjenesteleder- og avdelingsledergruppene er svært sammensatt, og rekrutteringssituasjonen vil være tett knyttet til konkurranse med det private markedet, som ofte har et høyere lønnsnivå. Dette gjelder eksempelvis direktørområde Bymiljø og eiendom, samt ledere innen Utvikling og digitalisering under direktørområdet Organisasjon, styring og utvikling. Den gjennomsnittlige årslønnen blant lederne i disse områdene er høyere enn årslønnen i øvrige direktørområder. For begge disse eksemplene er det tydelig overvekt av mannlige ledere. I området Aldring og mestring er hovedvekten av lederne kvinner, her finner vi at kvinnene har marginalt noe høyere årslønn enn menn.

Det er uvisst hvorfor det er kjønnsmessig forskjell på tillegg. Det er kun avdelingsledere som er omfattet av de ordinære overtidsbestemmelsene. Overtid er beregnet ut fra timelønn. Når årslønnen er noe høyere for menn, vil det også føre til noe høyere overtidsgodtgjøring selv om dette nok ikke er eneste forklaring på forskjellen mellom kjønnene.

Akademikere:

Lønnsfastsettelse for denne gruppen er i hovedsak basert på utdanningsnivå, kompleksitet og ansvar i stillingen, men påvirkes i stor grad av hvorvidt kompetansen er konkurranseut-

satt, særlig opp mot privat og statlig sektor. Yrkesgrupper innen teknikk/ingeniørfag og digitalisering er særlig utsatt for konkurranse fra privat sektor, noe som igjen øker lønnsnivået i disse gruppene. Særlig for de mest konkurranseutsatte gruppene er det en hovedvekt av menn. Mindre konkurranseutsatte yrkesgrupper, som eksempelvis psykologer, består i all hovedsak av kvinner. En betydelig andel av lønnsforskjellene mellom kvinner og menn i akademikergruppen skyldes lønnsforskjeller som oppstår mellom konkurranseutsatte og mindre konkurranseutsatte yrkesgrupper, der overvekten av ansatte består av henholdsvis menn og kvinner. Ved nærmere sammenligning av kvinner og menn i en og samme yrkesgruppe, eksempelvis ingeniører, blir den observerte lønnsforskjellen ofte betydelig redusert. De store forskjellene knyttet til overtidsutbetalinger kan i stor grad forklares av beredskapsvakter knyttet til digitale og tekniske systemer, eksempelvis kommunens digitale infrastruktur og beredskap innen vann og avløp. Deltagelse i disse vaktordningene medfører overtidsarbeid og andre faste tillegg, og deltagerne i vaktordningene er i stor grad mannlige ansatte.

Høyskole med tilleggsutdanning:

Lønnsfastsettelse for denne gruppen er i hovedsak basert på garantilønn etter beregnet lønnsansiennitet. Sammensetningen av de ansattes ansiennitetsnivå har betydning for det gjennomsnittlige lønnsnivået. Lønnsnivået i denne gruppen er tilnærmet upåvirket av konkurranse fra privat sektor, noe som kan være en mulig forklaring på hvorfor den observerte lønnsforskjellen mellom kvinner og menn her er mindre enn i akademikergruppen.

Høyskole uten tilleggsutdanning:

Lønnsfastsettelse for denne gruppen er i hovedsak basert på garantilønn etter beregnet ansiennitet. Sammensetningen av de ansattes ansiennitetsnivå har betydning for det gjennomsnittlige lønnsnivået. Lønnsnivået i denne gruppen er tilnærmet upåvirket av konkurranse fra privat sektor, noe som kan være en mulig forklaring på hvorfor den observerte lønnsforskjellen mellom kvinner og menn her er mindre enn i akademikergruppen.

Fagarbeidere/hjelpepleiere:

Lønnsfastsettelse for denne gruppen er basert på garantilønn etter beregnet ansiennitet. Sammensetningen av de ansattes ansiennitetsnivå har betydning for det gjennomsnittlige lønnsnivået. Lønnsnivået i denne gruppen er tilnærmet upåvirket av konkurranse fra privat sektor, noe som kan være en mulig forklaring på hvorfor den observerte lønnsforskjellen mellom kvinner og menn her er mindre enn i akademikergruppen. De store forskjellene knyttet til overtidsutbetalinger kan i stor grad forklares av beredskapsvakter knyttet til digitale og tekniske systemer, eksempelvis kommunens digitale infrastruktur og beredskap innen vann og avløp. Deltagelse i disse vaktordningene medfører overtidsarbeid og andre faste tillegg, og deltagerne i vaktordningene er i stor grad mannlige ansatte.

Ufaglærte:

Lønnsfastsettelse for denne gruppen er basert på garantilønn etter beregnet ansiennitet.

Sammensetningen av de ansattes ansiennitetsnivå har betydning for det gjennomsnittlige lønnsnivået. Lønnsnivået i denne gruppen er tilnærmet upåvirket av konkurranse fra privat sektor, noe som kan være en mulig forklaring på hvorfor den observerte lønnsforskjellen mellom kvinner og menn her er mindre enn i akademikergruppen.

Undervisningspersonell:

Lønnsfastsettelse for denne gruppen er basert på garantilønn etter utdanningsnivå og beregnet ansiennitet. Utdanningsnivået spenner fra treårig høyskole til mastergrad med ytterligere videreutdanning (lektor med tilleggsutdanning). Sammensetningen av de ansattes utdanningsnivå og ansiennitetsnivå har betydning for det gjennomsnittlige lønnsnivået. Lønnsnivået i denne gruppen er tilnærmet upåvirket av konkurranse fra privat sektor, noe som kan være en mulig forklaring på hvorfor den observerte lønnsforskjellen mellom kvinner og menn her er mindre enn i akademikergruppen.

Analyse og funn av lønnsforskjeller

Sammenligningen viser at det for 78 prosent av kommunens ansatte observeres marginale forskjeller i grunnlønnsnivå mellom kvinner og menn, hvorav forskjellene i all hovedsak går i kvinnenes favør. Dette er gruppen som er omfattet av en garantilønn som fastsettes etter utdanningsnivå og ansiennitet. Unntaket er de resterende 22 prosent som utgjør akademiker- og ledersjiktet, der en observerer en høyere gjennomsnittlig årslønn hos menn sammenlignet med kvinner. Sistnevnte observasjon kan sannsynligvis forklares ut fra det brede spekter av yrkesgrupper med variasjoner yrkesgruppene imellom. Lønnsnivået for yrkesgrupper med konkurranse mot privat sektor er høyere enn for yrkesgrupper der konkurransen i all hovedsak står mellom offentlige arbeidsgivere. Menn utgjør en langt større andel av førstnevnte yrkesgruppe, og en marginalt liten andel av sistnevnte gruppe, noe som i stor grad påvirker det totale observerte gjennomsnittlige lønnsnivået for menn.

Et tema kommunen vil se nærmere på i kommende periode, er den observerte lønnsforskjellen mellom kvinner og menn i gruppen «tjenesteledere, avdelingsledere», som trolig er den mest sammensatte gruppen i statistikken. En oppdeling av denne gruppen, eksempelvis ved å sammenligne tjenesteledere og avdelingsledere hver for seg, samt knyttet til tjenesteområde, kan muligens gi nyttig innsikt i videre arbeid med sammenligning av gjennomsnittlig lønnsnivå for kvinner og menn. Dette vil bli gjort i samarbeid med arbeidstagerorganisasjonene.

Når det gjelder gruppen «akademikere», vil det også her være av interesse, i samarbeid med arbeidstagerorganisasjonene, å kartlegge denne gruppen ytterligere i kommende periode. Dette for å se om det er spesifikke årsaker til lønnsforskjellene mellom kjønnene, og om disse naturlig kan forklares, eller om det potensielt er diskriminering basert på kjønn som medfører lønnsforskjellen.

Del 2 – Hvordan kommunen arbeider systematisk med likestilling og mot diskriminering

Arbeid for likestilling og mot diskriminering i planer og styrende dokumenter

Kommunens øverste strategiske dokument er [kommuneplanens samfunnsdel](#). Til grunn for arbeidet ligger FNs bærekraftsmål og de tre dimensjonene for bærekraftig utvikling: sosial bærekraft (bl.a. FN bærekraftsmål 5 og 10), økonomisk bærekraft og klima- og miljømessig bærekraft. Delmål fire i kommuneplanens samfunnsdel beskriver en tydelig målsetting for Bærum kommune om å være handlekraftig og innovativ. For å sikre dette skal Bærum kommune være en attraktiv og konkurransedyktig arbeidsgiver. Dette oppnås blant annet ved å være en mangfoldig og inkluderende arbeidsplass preget av åpenhet, mot og respekt.

Arbeidsgiverpolitikk

Den nye fremtidsrettede [arbeidsgiverpolitikken](#), som ble vedtatt i 2024, bygger på delmål fire i kommuneplanens samfunnsdel. Et av målene kommunen skal jobbe for, er at alle medarbeidere skal føle seg inkludert, respektert og likeverdige. Strategiene for å sikre måloppnåelse er å ha livsfaseorientert tilrettelegging, tiltak som fremmer likestilling og hindrer diskriminering, fremme mangfold og inkludering for å motvirke utenforskap og styrke nærvær- og inkluderingsarbeidet. Det systematiske arbeidet med aktivitets- og redegjørelsesplikten er et tiltak under strategiene nevnt ovenfor og vil ha høy prioritet i årene fremover.

Lønnspolitikk

Den lokale lønnspolitikken og kriterier for lokale lønnstillegg er utformet etter drøftinger med de ansattes organisasjoner, og ny lønnspolitikk ble innført etter politisk beslutning med virkning fra 1.9.2024. Kommunens lønnspolitikk skal bidra til likestilling mellom kjønnene innenfor det handlingsrommet kommunen har, noe Hovedtariffavtalen også legger særskilt vekt på. Kommunens lønnspolitikk skal derfor etterstrebe likelønn, som i denne sammenheng betyr lik lønn mellom kvinner og menn under ellers like forhold. I de tilfeller der prinsippet om likelønn under ellers like forhold ikke er overholdt, skal kommunen i de årlige lokale lønnsoppgjørene søke å utjevne lønnsforskjeller som ikke lar seg forklare av annet enn medarbeidernes kjønn.

Det norske arbeidsmarkedet er svært kjønnsdelt, og kommunesektoren er intet unntak. Kvinner dominerer i helse- og omsorgssektoren, i barnehage og skole, samt i kultursektoren. Menn er i flertall innen tekniske tjenesteområder som finans, digitalisering og

idrettssektoren. Dette medfører i all hovedsak en kjønnsbasert skjevfordeling mellom sosiale og tekniske yrker innad i kommunen. I et større perspektiv innebærer det at flertallet av kvinner jobber i offentlig sektor, mens menn i større grad jobber i privat sektor. Lønnsforskjellene mellom kjønnene lar seg i stor grad forklare av denne skjevfordelingen i valg av både bransje, yrke og sektor, men videre arbeid med tematikken er nødvendig.

Plan for likestilling

Bærum kommune vedtok en plan for likestilling i 2014. Planen har ikke blitt revidert eller oppdatert, blant annet som følge av pandemien, og er derfor fortsatt gjeldende. Gjennom det strukturerte og systematiske arbeidet med ARP legges det en ny retning fremover for kommunens innsats på dette området. Som en del av dette arbeidet skal det utvikles en årlig tiltaksplan som styrker kommunens arbeid med likestilling, mangfold og forebygging av diskriminering. Retningen og planen erstatter den tidligere likestillingsplanen.

Livsfasepolitikk

Bærum kommune har en helhetlig livsfasepolitikk som skal bidra til arbeidsglede, engasjement og en best mulig bruk av medarbeidernes kompetanse gjennom hele yrkeslivet. Livsfasepolitikken tar hensyn til at medarbeidere har ulike behov, krav og muligheter i forskjellige faser av livet.

Politikken vektlegger individuell tilpasning, fleksibilitet og satsing på kompetanseutvikling for å sikre gode og bærekraftige arbeidsforhold. Det legges til rette for helsefremmende arbeidsplasser, og det er innført seniorpolitiske virkemidler for å støtte medarbeidere i senere yrkesfaser. Blant tiltakene er livsfaseavtaler, fleksibel bruk av velferdspermisjon ved for eksempel omsorgsoppgaver for pårørende (barn, syke eller eldre) og oppfølging av gravide gjennom bedriftshelsetjenesten.

Arbeid for likestilling og mot diskriminering i personalpolitiske områder

Lønns- og arbeidsvilkår

Lønnsutvikling i kommunal sektor er i all hovedsak fastsatt gjennom nasjonale lønnsforhandlinger og fremforhandlede garantilønnstabeller. For alle ansatte som lønnes etter Hovedtariffavtalens kapittel 4, det vil si 78 prosent av kommunens ansatte, fastsettes lønnsutvikling basert på utdanningsnivå og lønnsansiennitet. For denne gruppen medarbeidere er derfor sannsynligheten for lønnsdiskriminering basert på kjønn eller etnisitet lav.

Øvrige ansatte i kommunen lønnes etter Hovedtariffavtalens kapittel 3 eller 5. Deres lønnsutvikling fremforhandles mellom lokale parter. Diverse kriterier kan legges til grunn i de lokale forhandlingene, som eksempelvis medarbeideres kompetanse, erfaring, leveranse og

hvorvidt den enkelte ansatte er konkurranseutsatt. Da de lokale forhandlingene til dels baserer seg på kriterier som vurderes subjektivt, vil risikoen for diskriminering basert på kjønn eller etnisitet være høyere enn for ansatte i kapittel 4. Det er viktig å påpeke at kommunens lønnspolitikk legger til grunn at kriterier og vurderinger knyttet til lønnsutvikling skal være uavhengige av eksempelvis kjønn og etnisitet. For ansatte i kapittel 3 og 5 eksisterer det med andre ord ingen sikring mot svak lønnsutvikling, men det lønnspolitiske målet er at lønnsutvikling aldri skal påvirkes av faktorer som kjønn eller etnisitet.

For å sikre likelydende arbeidsvilkår har kommunen standardiserte arbeidskontrakter i samsvar med lov- og avtaleverk.

Arbeidstidsordninger

Bærum kommune har en tjenesteproduksjon som gjør at de fleste ansatte omfattes av ulike turnusordninger. I den grad det er mulig, kan det tilrettelegges for personer som har behov for tilpasning ved bruk av ulike turnusordninger, og dermed skape forutsigbarhet for å ivareta omsorgsoppgaver og balanse mellom arbeid og fritid. For administrativt ansatte har kommunen fleksitid og mulighet for hjemmekontor. Dette bidrar til større frihet for ansatte i å balansere arbeid og privatliv, noe som kan være særlig viktig for foreldre og andre med omsorgsoppgaver.

Heltidskultur

Kommunens satsing «Fra ufaglært – til faglært – heltidsstilling», som er nærmere beskrevet i arbeidsgiverpolitikken, er et viktig bidrag for å fremme likestilling. Kommunens plan for heltidskultur forplikter Bærum kommune til å arbeide for å redusere antall medarbeidere i ufrivillig deltid ved å øke andelen heltidsansatte. Dette er en sentral faktor i å sikre nødvendig arbeidskraft og kompetanse for fremtiden. «Fra ufaglært – til faglært – til heltidsstilling» sikrer både økt kompetanse i kommunen og faglært lønnsnivå som styrker den enkeltes økonomiske uavhengighet og opptjening av pensjonsrettigheter.

Tilrettelegging

Kommunen har mulighet til å tilby velferdspremisjon til medarbeidere når viktige velferdsgrunner foreligger, eksempelvis ved omsorgsoppgaver.

I tillegg har ledere mulighet til å inngå livsfaseavtale med sine medarbeidere som en del av kommunens livsfasepolitikk. Avtalen kan inneholde konkrete tiltak for medarbeidere i en krevende livssituasjon, som for eksempel småbarnsforeldre, seniorfase, samlivsbrudd, graviditet eller forebygging av sykdom.

Når det gjelder gravide, skal arbeidssituasjonen så langt lar seg gjøre, tilrettelegges slik at medarbeideren kan være i jobb frem til termin. Det tilbys samtaler med jordmor fra bedriftshelsetjenesten til de gravide som har behov til det.

Kommunegården er universelt utformet og lett tilgjengelig for personer med funksjonsvariasjon. Det finnes også hvilerom som kan benyttes til amming og bønn og unisex toaletter.

Trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold

Bærum kommune har prosedyrer for å melde avvik for vold og trusler. Dette gjelder alle tjenestesteder og avdelinger der arbeidstagere kan utsettes for vold og trusler som utøves av tjenestebrukere, pårørende eller publikum. Det finnes forbedringsmuligheter for å tilgjengeliggjøre informasjon og verktøy for både ledere og ansatte som skal sees på til neste år. Kommunen tilbyr e-læringskurs om vold og trakassering for alle ansatte. Det har blitt gjennomført noen frokostseminarer med temaet om forebygging av hatefulle ytringer på arbeidsplass.

Rekruttering

Kommunen benytter en strukturert og kompetansebasert rekrutteringsmetodikk som skal bidra til å sikre likestilling, mangfold og ikke-diskriminerende rekruttering. Den største risikoen for at det forekommer uregelmessigheter, er at den strukturerte rekrutteringsprosessen ikke følges. Det er derfor utviklet et e-læringsprogram i rekrutteringsprosessen. E-læringsprogrammet er en del av alle lederes obligatoriske kompetanseplan. Programmet er ment å skape bevissthet omkring prosessen fra jobbanalyse til utvelgelse, og forebygge at det diskrimineres og tas usaklige vurderinger ved valg av nye medarbeidere.

I 2024 er det påbegynt en ny gjennomgang av rekrutteringsprosessen fra a til å, for å avdekke risikoområder, analysere årsaker og iverksette tiltak. Herunder er det laget en ny mal for jobbanalyse. I den nye jobbanalysen er det lagt inn tips og huskepunkter for å synliggjøre vanlige feil som kan hindre likestilling i rekruttering. Jobbanalysen gir en fullstendig oversikt over hvilke oppgaver som ligger i stillingen, og synliggjør hvilke kompetansekrav det er viktig å legge vekt på. I e-læringsprogrammet for rekruttering er også jobbanalysen spesielt vektlagt. I 2025 planlegges videre gjennomgang av øvrige steg i rekrutteringsprosessen for å avdekke ytterligere risikoområder og forbedringstiltak.

Traineeprogram for innvandrere med høyere utdanning

Kommunen har etablert et traineeprogram for innvandrere med høyere utdanning. Målet med programmet er å rekruttere flere innvandrere til nøkkelstillinger i kommunen, spesielt der innvandrere utgjør en liten andel av de ansatte. Programmet er forankret i budsjett og økonomiplan og arbeidsgiverstrategi. Programmet gir kvalifiserte kandidater en målrettet mulighet til å utvikle seg inn i relevante jobber. Til sammen har kommunen hatt 15 traineer, hvorav 13 har fullført programmet og fått fast stilling i kommunen og 2 har utvidet traineeperiode ut 2025. Traineeprogrammet fått mye oppmerksomhet fra IMDI, KS, andre kommuner og offentlige virksomheter.

Unntak fra kvalifikasjonsprinsippet

Kvalifikasjonsprinsippet i offentlig sektor er en viktig hindring for inkluderende rekruttering i kommunene. De nye unntaksmulighetene som ble avklart fra Arbeids- og inkluderingsdepartementet i 2024, åpner for å ansette personer som står utenfor arbeidslivet

i kommunale jobber. Bærum kommune har etter avtale med de tillitsvalgte praktisert denne muligheten i forbindelse med ovennevnte traineeprogram.

Kommunen ønsker å inkludere flere grupper som står utenfor arbeidslivet gjennom denne unntaksmuligheten og vil i 2025 utarbeide retningslinjer for dette.

Praksisplasser og arbeidstrening

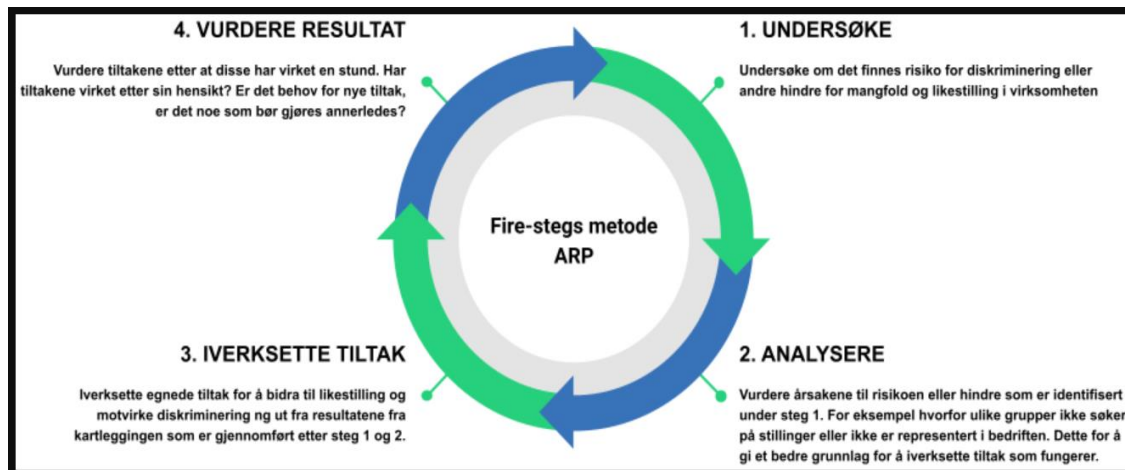
Kommunen samarbeider med NAV, Voksenopplæringen, Folkeuniversitetet og andre aktører for å frigjøre arbeidskraftpotensialet som finnes hos alle grupper i samfunnet, og bidra til at personer som står utenfor arbeidslivet, får mulighet til å komme ut i jobb. I denne sammenheng tilbyr kommunen ulike type praksisplasser, som eksempelvis språk- og arbeidstrening.

Strukturering av likestillingsarbeidet

Som et av tiltakene under strategiene til den nye arbeidsgiverpolitikken igangsatte kommunen i juni 2024 en prosess for å jobbe mer systematisk med aktivitets- og redegjørelsesplikten (ARP) som arbeidsgiver. Målet er å forankre og strukturere innsatsen for likestilling i kommunen, i tråd med metodikken for ARP. I september 2024 ble det etablert et ARP-team i HR-enheten. Teamet består av relevante fagansvarlige fra HR-enheten (HR-strategi, forhandlinger, rekruttering, sykefraværsoppfølging og HMS), representanter fra tillitsvalgte og vernetjenesten, samt en teamleder for ARP. Teamet skal støtte kommunen som arbeidsgiver i å hindre diskriminering og fremme likestilling i kommunen.

I november 2024 ble det arrangert en workshop i samarbeid med Likestillings- og diskrimineringsombudet (LDO), hvor fagpersoner fra LDO deltok. Workshopen hadde som mål å legge et solid grunnlag for arbeidet med ARP og å involvere ledere fra ulike tjenesteområder i kommunen, tillitsvalgte og vernetjenesten. Fokuset var rettet mot en dypere forståelse av ARP-metodikken og identifisering av risikoer for diskriminering i Bærum kommune som arbeidsplass. ARP-teamet har også hatt et eget møte med LDO for å gå gjennom deres tilbakemeldinger på redegjørelsen fra 2023.

Lovpålagt fire-stegsmodell for ARP-arbeidet



Modell 1

Planer for videre arbeid: risikoanalyse og tiltak

ARP-teamet skal i 2025 gjennomføre en overordnet risikoanalyse av alle diskrimineringsgrunnlag på tvers av ulike personalpolitiske områder for å avdekke mulige risikoer for diskriminering, årsaker til disse og eksisterende tiltak. Risikoanalysen vil være grunnlag for utvikling av nye tiltak.

Noen generelle prosjekter innen mangfold og inkludering

TryggBy Bærum: Et prosjekt for forebygging av hatefulle ytringer og hatkriminalitet

TryggBy Bærum er et samarbeidsprosjekt mellom Bærum kommune og Oslo politidistrikt, som har som mål å forebygge hatefulle ytringer, hatkriminalitet og diskriminering. Prosjektet skal bidra til å gjøre Bærum til et trygt og inkluderende sted hvor alle kan være seg selv uten å bli utsatt for hat, hets eller diskriminering. Prosjektet er blant annet forankret i handlingsplanen for forebygging av hatefulle ytringer, hatkriminalitet og voldelig ekstremisme 2023–2026, og retter seg mot diskrimineringsgrunnlagene definert i straffelovens § 185, som inkluderer etnisitet, religion, seksuell orientering, kjønnsidentitet og funksjonsevne.

I samarbeid med over 30 lokale aktører ble det som del av prosjektet gjennomført en kartlegging av majoritetsbefolkningens holdninger og minoriteters erfaringer (2020–2022). Denne kartleggingen danner et grunnlag for å utvikle målrettede tiltak som fremmer trygghet, mangfold og demokrati, og som styrker samfunnets motstandsdyktighet mot hat og ekstremisme.

Prosjektet konsentrerer seg om tre hovedmål: å øke kunnskapen om hat og fordommer, å skape positive møteplasser for dialog på tvers av befolkningen og å styrke handlingskompetansen og rutinene for å håndtere hatefulle ytringer.

Tiltakene er blant annet en informasjonsbrosjyre og en holdningskampanje, etablering av en ungdomsgruppe mot hatprat, opprettelse av Bærum Dialogforum – en arena hvor mennesker som representerer ulike grupper og organisasjoner i Bærum, kan møtes og samarbeide om å skape positive møteplasser på tvers av befolkningen, samt kompetansehevende aktiviteter for kommunens ansatte. Implementeringen av tiltakene er planlagt i 2025 og retter seg mot både kommunens ansatte og innbyggerne generelt. Som en del av TryggBy-prosjektet gjennomføres flere kompetansehevende tiltak for kommunens ansatte for å fremme mangfold, inkludering og trygge miljøer.

Prosjektet støtter skolene med rådgivning og ressurser i arbeidet med mangfold og inkluderende praksis. I tillegg arrangeres jevnlig frokostseminarer i samarbeid med *Samordning av lokale rus og kriminalitetsforebyggende tiltak (SLT)* om temaer som hatkriminalitet og hatefulle ytringer, behovene til skeive med minoritetsbakgrunn, regnbuesertifisering for likeverdige tjenester og trygge arbeidsmiljøer, samt utfordringer knyttet til æreskultur og ufrivillig hjemreise. Disse tiltakene skal styrke ansattes kompetanse og bidra til en tryggere og mer inkluderende kommune. [Trygg by | SLT rus- og kriminalitetsforebygging | Bærum kommune.](#)

Spire og gro

Spire og gro startet i 2019 med støtte fra IMDi og er nå et fast tiltak i Bærum kommune. Det er et samarbeid mellom Arbeid og aktivitet, Voksenopplæringscenteret, Flyktningkontoret og NAV Bærum. Programmet gir flyktninger uten formell utdanning praktisk opplæring i fag med integrert norskundervisning. Deltagerne lærer både språk og yrkesferdigheter gjennom arbeidstrening, noe som øker sjansene for jobb.

Regnbuefyrårnsertifisering og Pride-feiring:

Bærum kommune samarbeider med Fri Oslo og Viken om regnbuefyrårnsertifisering. Dette er en sertifiseringsordning for arbeidsplasser som ønsker å styrke sin kompetanse innen kjønns- og seksualitetsmangfold. Sertifiseringen innebærer både opplæring av ansatte og konkrete tiltak for å sikre likeverdige tjenester og et inkluderende arbeidsmiljø for alle. Enkelte tjenestesteder i kommunen har gjennomført dette programmet og oppnådd status som Regnbuefyrårn. Dette bekrefter deres innsats for mangfold og inkludering og bidrar til videre kompetanseheving i kommunen.

I juni ble Sandvika Pride arrangert med parade og festival for hele befolkningen. Kommunen promoterte arrangementet internt, og mange ansatte deltok. Som en del av markeringen holdt Skeiv Verden et frokostseminar for ansatte.