



Stjørdal kommune

Likestillingsredegjørelse 2023





Likestillingsredegjørelse for Stjørdal kommune

Stjørdal kommune jobber for å gi alle ansatte like rettigheter og muligheter for arbeid og utvikling. Integrering, mangfold og likestilling handler om likeverdige muligheter og rettigheter til deltakelse i arbeidslivet for alle. Mangfold i kommunen sikrer kvaliteten på tjenestene til innbyggerne og kommunen vil stimulere til et inkluderende arbeidsliv hvor det er plass til alle som vil og kan arbeide.

Stjørdal kommune følger opp at alle får like muligheter og rettigheter, blant annet gjennom lønns- og personalpolitikk, livsfaseorientert personalpolitikk og retningslinjer for tilrettelegging i arbeidet. I tillegg regulerer lover, avtaleverk og retningslinjer like rettigheter for alle.

Dette fremmer likestilling og integrering av personer med nedsatt funksjonsevne og innvandrerbakgrunn, uavhengig av etnisitet, livssyn, religion, seksuell legning eller alder.

Del 1: Tilstand for kjønnslikestilling

1.1 Kjønnsbalanse i virksomheten

I Stjørdal kommune er det totalt 2060 fast ansatte (1749 årsverk). Disse er fordelt på 77,7 prosent kvinner og 22,3 prosent menn.

129 kvinner og 37 menn har en midlertidig stilling som sitt eneste ansettelsesforhold i Stjørdal kommune. Det vil si 7,5 prosent av totalt antall ansatte. Dette inkluderer ansatte med fast arbeidsavtale, ikke tilkallingsvikarer.

558 kvinner og 219 menn har i 2023 kun jobbet som tilkallingsvikarer. Disse har ikke hatt noe annet arbeidsforhold i kommunen i tillegg. Det er stor variasjon i antall timer for den enkelte tilkallingsvikar.

1.2 Faktisk deltid og ufrivillig deltid

Heltid/deltid fordelt på ansettelsesprosent og kjønn		
	Kvinner	Menn
1-29,9 % stilling	7,3 %	7,4 %
30-49,9 % stilling	3,6 %	2,3 %
50-79,9 % stilling	13,0 %	6,0 %
80-99,99 % stilling	14,2 %	6,2 %
100 % stilling	61,9 %	78,1 %

I tabellen ser vi bort fra stillinger som er deltidsstillinger i sin funksjon. Dette gjelder brannmannskap som har en liten deltids beredskapsstilling i brann og redning, og leger hvor en del av stillingen er satt av til kommunalt arbeid. Disse utgjorde per 31.12.23 33 personer. Blant de resterende fast ansatte jobbet 65,3 prosent heltid og 34,7 prosent deltid per 31.12.23.

Innenfor helse/omsorg, dvs. enheter med døgnbemanning, er det behov for flere små stillinger for å kunne dekke opp alle vakter. På dette området er kvinneandelen 86,7 %. Dette er nok en av hovedårsakene til at heltidsandelen er en god del lavere blant kvinner enn blant menn.



Ufrivillig deltid

Stjørdal kommune har manuell kartlegging av ufrivillig deltid i forbindelse med rapportering. Vi ser at rapportering på dette punktet er sporadisk og variert fulgt opp. På nåværende tidspunkt er det rapportert 60 ansatte på ufrivillig deltid. Vi ønsker at kommunene får en digital løsning hvor ansatte selv kan registrere uønsket deltid og hvor leder kan følge opp.

1.3 Uttak av foreldrepermisjon

Det var i 2023 96 kvinner og 27 menn som tok ut foreldrepermisjon. I gjennomsnitt tok kvinner ut 100,8 dager permisjon og menn 82,7 dager. Tallene viser kun uttak av foreldrepermisjon i 2023. Siden permisjon kan tas ut over flere år, gir ikke tallene svar på hvor mange dager de ansatte tar/har tatt ut totalt. Dette gjør det vanskelig å avdekke eventuelle skjevheter i uttak av permisjon basert på kjønn.

1.4 Lønnsforskjeller og kjønnsfordeling på ulike nivåer/stillingsgrupper

Tabellene under gir en oversikt over gjennomsnittslønn og lønnsdifferanse mellom kjønnene på de ulike nivåene/stillingsgruppene i Stjørdal kommune. Tallene i oversiktene er basert på fast ansatte.

Gjennomsnittlig årslønn	2021	2022	2023
Kvinner	507 814	523 461	553 826
Menn	538 784	557 677	589 039

For å få en mest mulig presis oversikt over lønnsdifferansen må vi bryte ned tallene. Kommunen benytter de stillingsnivå og tilhørende stillingskoder som følger av HTA, og tallene er derfor primært inndelt etter kapitlene i HTA. Til grunn for vurderingen av arbeidets verdi tas det utgangspunkt i kravene til de aktuelle stillingene innenfor hvert kapittel, og det sammenlignes kompetansekrav og faktorer som innhold, ansvar og kompleksitet.

HTA kapittel 3

Hovedtariffavtalens kapittel 3 dekker alle lederstillingene i Stjørdal kommune. Totalt har vi 68 ledere, med en kvinneandel på 66,2 %.

Kvinneandel, årsverk	2022	2023
Kommunedirektør/kommunalsjef	20,0 %	20,0 %
Sektorleder	66,7 %	66,7 %
Enhetsleder	76,3 %	73,2 %
Rektor	53,8 %	58,3 %



Lønn kvinner/menn	2022		2023	
	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn
Kommunedirektør/kommunalsjef	1.130.000	1.140.845	1.185.500	1.197.100
Sektorleder	892.517	880.000	934.683	922.667
Enhetsleder	773.860	779.100	807.677	829.555
Rektor	769.043	813.100	820.471	856.040

Kommunalsjefer ansettes på åremål, og har et åremålstillegg på kr 70.000 pr. år. Iht. kommunestyrevedtak i 2011 skal også rektorer i kommunen ansettes på åremål. Alle rektorer ansatt etter at nevnte vedtak ble fattet, har et åremålstillegg på kr 50.000.

HTA kapittel 4

Kvinneandel, årsverk	2022	2023
Master	69,8 %	70,2 %
Høyskole m/tilleggsutdanning	77,8 %	79,4 %
Høyskole	88,6 %	87,2 %
Fagarbeidere	76,0 %	77,0 %
Ufaglærte	73,5 %	72,7 %
Undervisningspersonale/lærere	72,5 %	74,4 %

Tabellene viser at kvinneandelen er lavest i de stillingsgruppene som har det høyeste kravet til utdanning. Dette fører til at gjennomsnittslønna blir lavere for kvinner enn for menn.

Lønn kvinner/menn	2022		2023	
	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn
Master	627.910	643.141	651.280	665.083
Høyskole m/tilleggsutdanning	582.097	582.248	614.309	621.977
Høyskole	535.866	546.091	570.890	585.421
Fagarbeidere	463.559	476.838	488.986	505.642
Ufaglærte	393.587	400.216	418.526	427.281
Underv.personale/lærere	590.679	590.907	624.595	628.414

HTA kapittel 5

Hovedtariffavtalens kapittel 5 dekker rådgiverstillinger, ingeniører, leger, jordmødre og psykologer. Totalt omfatter dette 105 personer. Felles for stillingene er krav til høyere akademisk utdanning, og at arbeidsoppgavene bærer preg av større grad av selvstendighet og kompleksitet. Iht. sentral avtale er ingeniører innplassert i kapittel 5. Dette til tross for at flere av de ansatte ikke har tilleggsutdanning ut over 3-årig utdanning.



Kvinneandel, årsverk	2022	2023
Rådgiver	65,2 %	66,0 %
Ingeniør	21,6 %	19,0 %
Lege, fastlønnet	25,4 %	25,4 %
Lege, bistilling	75,9 %	82,9 %
Jordmor	100,0 %	100,0 %
Psykolog	100,0 %	100,0 %
Alle ansatte, kap. 5	54,6 %	56,5 %

Lønn kvinner/menn	2022		2023	
	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn
Rådgiver	677.383	722.430	719.990	752.738
Ingeniør	689.400	699.820	731.867	754.721
Lege, fastlønnet	940.000	1.143.120	993.000	1.187.520
Lege, bistilling	888.643	855.600	943.594	896.122
Jordmor	655.000	-	703.667	-
Psykolog	705.150	-	770.000	-
Alle ansatte, kap. 5	711.158	782.916	755.550	824.144

Del 2: Vårt arbeid for likestilling og mot diskriminering

2.1 Hvordan arbeidet med likestilling og ikke-diskriminering er organisert i Stjørdal kommune.

Hovedansvaret for arbeidet med likestilling og ikke-diskriminering ligger hos toppledelsen i Stjørdal kommune. Alle ledere har ansvar for å følge opp dette arbeidet. HR-enheten, arbeidsmiljøutvalget og vernetjenesten fungerer som støtteapparat.

Stjørdal kommune har forankret arbeidet i ulike overordnede dokumenter og retningslinjer:

- Medarbeiderundersøkelse, 10-faktor
- Medarbeidersamtale: Iht. lederavtalen skal alle ledere i Stjørdal kommune tilby medarbeidersamtale til ansatte minst en gang pr. år
- Rekruttering
- Nyansattkurs "Ansatt i Stjørdal kommune", sjekklister for nyansatt og sjekklister for nyansatt leder
- Arbeidsmiljøutvalg og vernetjeneste
- Rutiner for varsling om kritikkverdige forhold, herunder forhold knyttet til diskriminering, trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold
- Nylig vedtatt lønnspolitisk plan



- Tertialvis rapportering på indikatorer som utvikling bemanning (årsverk), heltid og sykefravær. NAV arbeidsmiljøavdeling og Bedriftshelsetjenesten rapporterer også tertialvis på forhold som angår arbeidsmiljøet.

2.2 Slik jobber vi for å sikre likestilling og hindre diskriminering.

Vi har etablerte systemer som er retningsgivende og forebyggende mot diskriminering og som fremmer likestilling.

Stjørdal kommune følger opp risiko og hindre for likestilling ved å jobbe forebyggende bl.a. innenfor følgende områder:

Rekruttering

Ved rekruttering av nye medarbeidere skal som hovedregel alle ledige stillinger kunngjøres offentlig, og stillingene skal primært være faste heltidsstillinger. Større stillinger og mer heltid kan bidra til å redusere lønnsforskjeller og skape mer likestilte arbeidsforhold.

Det er lagt større vekt på inkludering og mangfold i rekrutteringsprosessen og følgende mangfolds-erklæring skal stå i alle utlysninger:

Stjørdal kommune ønsker et arbeidsmiljø preget av mangfold, og at våre ansatte skal gjenspeile befolkningen. Vi oppfordrer alle som er kvalifisert til å søke jobb hos oss, uansett alder, funksjonsevne, kjønn eller minoritetsbakgrunn.

Det er kvalifikasjonsprinsippet som gjelder. Tillitsvalgte inviteres til å delta i rekrutteringsprosessene, blant annet for å sikre gode og saklige prosesser rundt utvelgelse av kandidater.

Før utlysning skal leder alltid avklare om vi har medarbeidere som ønsker eller har krav på høyere stillingsandel, eller om vi har medarbeidere som har fortrinnsrett eller behov for annet passende arbeid på grunn av omstilling, helse eller andre forhold. Dette er innarbeidet i en behovsanalyse som skal gjennomgås før utlysning, og HR-enheten har nødvendig oversikt over medarbeidere med behov for omplassering eller fortrinn.

Rekrutteringsprosessen legger til rette for at søkere med nedsatt funksjonsnivå eller hull i CV kan markere dette i søknaden. I 2023 hadde Stjørdal kommune 139 søkere som hadde markert for innvandrerbakgrunn og 11 søkere med funksjonsnedsettelse.

Stjørdal kommune sin rekrutteringsprosedyre stilles det krav om at dersom det er kvalifiserte søkere som har markert sin søknad med nedsatt funksjonsevne, bør minst en av disse innkalles til intervju.

Lønn, arbeidsvilkår og karriere

I 2023 ble det utarbeidet og vedtatt en ny lønnspolitisk plan for Stjørdal kommune. Den skal sikre transparente, rettfærdige og likestilte prosesser når det gjelder lønns plasseringer. Lønns politikken er



utformet slik at kvinner og menn likebehandles når det gjelder lønn og karriereutvikling for arbeid av lik verdi.

Malen for utviklings- og medarbeidersamtale inneholder spørsmål som omhandler ønsker og behov for videre utvikling og karriere i kommunen.

Før utlysning av stilling inngår det i behovsanalysen at leder skal vurdere om oppgaver kan omfordeles internt ved enheten for å sikre at medarbeidere får mulighet for utvikling og læring. Det er viktig å utnytte muligheten som oppstår når en stilling blir ledig.

Lærlinger

Stjørdal kommune har god erfaring med å rekruttere arbeidskraft gjennom lærlingordningen, og har til enhver tid ca. 50 lærlinger. I 2023 hadde kommunen lærlinger i seks ulike fag. De største fagene er helsearbeiderfaget og barne- og ungdomsarbeiderfaget. Lærlingene er fordelt på ca. 2/3 kvinner og 1/3 menn.

Stjørdal kommune rekrutterer mange lærlinger med innvandrerbakgrunn, spesielt innenfor helsearbeiderfaget. 47 % prosent av våre lærlinger har innvandrerbakgrunn.

I tillegg til lærlingordningen tilrettelegger kommunen for at ansatte som ønsker det, og er kvalifisert for ordningen, kan inngå avtale om "Fagbrev på jobb". Dette er en ordning som administreres av fylkeskommunen. I 2023 hadde vi ansatte gjennom denne ordningen både i helsearbeiderfaget og barne- og ungdomsarbeiderfaget.

Utvikling og opplæring - kompetanse

Stjørdal kommune gjennomfører i perioden 2023 – 2024 et omfattende lederprogram som inkluderer ledere på alle nivå i kommunen (69 ledere). Dette skal gi en ledergruppe som samarbeider godt og er samstemte når det gjelder arbeidsgiverpolitikk og ledelse.

Vi tilbyr også alle ledere, verneombud og deltagere i AMU grunnkurs i HMS. Kurset gir deltakere en god forståelse av helse, miljø og sikkerhet (HMS) i arbeidslivet. Det kan bidra til å skape en bedre arbeidsplass for alle ansatte. Å fremme likestilling og hindre diskriminering er en viktig del av HMS-arbeidet. Det setter fokus på å gi alle ansatte like muligheter og rettigheter uavhengig av kjønn, alder, funksjonsevne, etnisitet eller andre faktorer. Vi mener at et likestilt og diskrimineringsfritt arbeidsmiljø er avgjørende for trivsel, produktivitet og rettferdighet på arbeidsplassen.

Tilrettelegging

Stjørdal kommune er en forholdsvis stor arbeidsgiver med et mangfold av ulike stillinger. Det gir gode muligheter for å finne løsninger for medarbeidere som av ulike grunner ikke kan fylle sin stilling. Vi tilrettelegger gjennom å tilpasse stillingsstørrelser, kvalifiserer gjennom opplæring til annet passende arbeid eller tilrettelegger oppgaver og arbeidsmengde. Vi følger arbeidsmiljølovens krav til



forebygging, tilrettelegging og oppfølging for å sikre at ingen blir diskriminert av helsemessige årsaker.

I enkelte saker samarbeider Stjørdal kommune med NAV for å kvalifisere personer som vurderes å ha en mulighet for å komme i arbeid gjennom tettere og mer forpliktende bistand og oppfølging (kvalifiseringsprogrammet).

Livsfase - arbeid og familie

I 2023 ble livsfaseorientert personalpolitikk vedtatt i Stjørdal kommune. Basert på et omfattende arbeid i en tverrfaglig arbeidsgruppe (politisk, tillitsvalgte, verneombud og ledelse) ga arbeidet et kunnskapsgrunnlag som har resultert i tiltak spesielt rettet mot å beholde medarbeidere i ulike faser av yrkeslivet. Behovene kan variere og være knyttet til jobb, familie, fritid og livssituasjon. Økt fokus på dette kan bidra til at alle får like muligheter for å beholde jobben og stå lenge i arbeid, i tillegg til at vi oppnår inkludering og mangfold.

Ett av tiltakene er en forbedret mal for medarbeider-/utviklingssamtalen som gir ansatte en anledning til å ta opp ønsker og behov for kompetanse, karriere og behov knyttet til ulike livsfaser eller hendelser. Alle ansatte skal årlig tilbys slik samtale. Kartlegging viser at ca. 80 % av medarbeiderne har fått tilbud om medarbeidersamtale i løpet av det siste året. I kartleggingen forklares manglende tilbud om medarbeidersamtale blant annet med sykefravær for leder, ny ledelse/manglende oversikt, eller at resterende er planlagt gjennomført i vårhalvåret i skolen.

Et annet tiltak er tydeliggjøring av de spesifikke lover og regler for seniorer for å hindre diskriminering og legge til rette for å beholde ansatte så lenge som mulig.

Varsling

Stjørdal kommune har en egen varslingsrutine som er tilgjengelig for alle ansatte. Kommunen ønsker å stimulere til åpenhet og et godt ytringsklima og ønsker at de ansatte skal kunne ta opp forhold og saker som vurderes som kritikkverdige. Rutinen gir veiledning til medarbeidere som ønsker å varsle om kritikkverdige forhold, for eksempel forhold som medfører fare for liv og helse, mobbing, trakassering, maktmisbruk, brudd på taushetsplikt og diskriminering.

Kvalitetssystemet (Compilo)

Kvalitetssystemet gir muligheter for å melde avvik som kan bidra til å identifisere risiko for diskriminering og uønskede hendelser. Stjørdal kommune har hatt høyt fokus på opplæring og å etablere lav terskel for å melde (meldekultur) de siste årene.

HMS i kvalitetssystemet er sortert på avvikstyper, hvor kategorien psykososialt arbeidsmiljø inngår. I

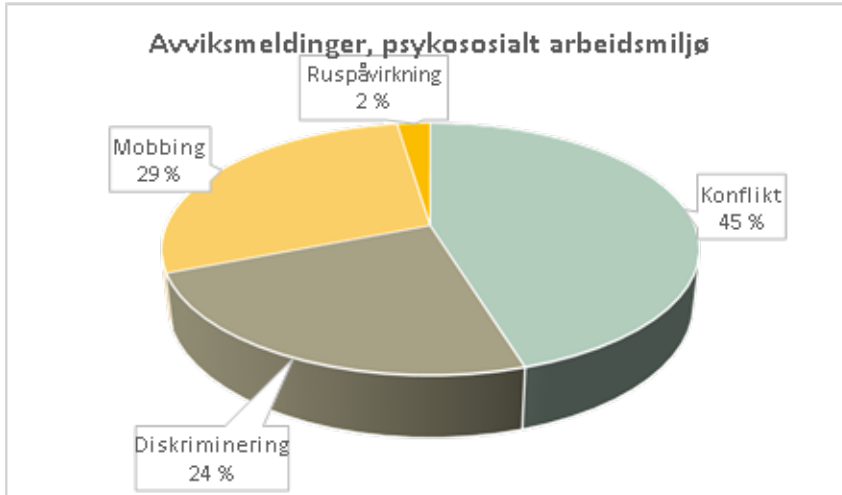
denne kategorien må melder definere underpunkt ut fra følgende valg:

- ✓ Digital trakassering (netthets)
- ✓ Seksuell trakassering
- ✓ Trakassering
- ✓ Varsling



- ✓ Diskriminering
- ✓ Konflikt
- ✓ Mobbing
- ✓ Ruspåvirkning

Statistikk for meldte avvik på psykososialt arbeidsmiljø for 2023.



Type avvik	Antall
Konflikt	19
Diskriminering	10
Mobbing	12
Ruspåvirkning	1

Alle avvik for 2023 er lukket og arkivert i egne innsynsrapporter i arkivsystemet Elements.

Heltidskultur

Stjørdal kommune arbeider målrettet for en heltidskultur. Heltidskultur skal gi alle like muligheter for heltid samtidig som den skal ivareta de som av ulike grunner ikke har mulighet for å stå i heltid eller høye stillingsandeler. Det vil forhindre utenforskap og sikre alle like rettigheter.

Det er etablert to partssammensatte arbeidsgrupper som i løpet av 2024 skal arbeide målrettet med heltidskultur. Den ene arbeidsgruppen skal revidere overordnet handlingsplan for heltidskultur, gjeldende for alle ansatte og yrkesgrupper i kommunen. Den andre arbeidsgruppen skal arbeide med velferdsområdet og utprøving av turnuser. Det er et mål at turnuser skal legge til rette for heltid, gi jevn arbeidsbelastning og sikre nødvendig kompetanse, samtidig som individuelle ønsker og behov så langt det er mulig tas hensyn til.



Vernerunder

Årlig gjennomføres temabaserte vernerunder hvor det gjøres kartlegginger over tema som omhandler arbeidsmiljøet. Vernerunden er en viktig forebyggende HMS-aktivitet som bidrar til å skape et trygt og helsefremmende arbeidsmiljø for alle. Vernerunden kan avdekke risikoforhold som mulige farer, uheldige arbeidsmiljøforhold eller risikosituasjoner på arbeidsplassen. Dette er verdifullt for å sikre at arbeidsforholdene er likestilte og trygge for alle ansatte.

HMS

HMS-team består av verneombud, tillitsvalgt og leder er et likeverdig partssamarbeid. Teamet skal samarbeide om alt arbeid som omhandler fysiske og psykiske forhold på arbeidsplassen. De skal arbeide for en helsefremmende arbeidsplass og et trygt og inkluderende arbeidsmiljø. HMS-arbeidet skal ta hensyn til alle ansatte uavhengig av kjønn, alder, funksjonsevne, etnisk bakgrunn eller andre faktorer. Det er viktig å skape et arbeidsmiljø der alle blir sett og får like muligheter og rettigheter.

I 2023 var det etablert 55 HMS-team i Stjørdal kommune. Vi har et godt samarbeid med NAV arbeidslivssenter som bidro i 14 HMS-team i 2023.

AMU

Arbeidsmiljøutvalget (AMU) skal arbeide for et fullt forsvarlig arbeidsmiljø i virksomheten. Utvalget tar opp saker som angår arbeidsmiljøet, for eksempel ombygginger, omstillinger, sykefravær og avviksmeldinger. Utvalget skal involveres i verne- og miljøarbeidet og følge utvikling og arbeidsprosesser som angår arbeidstakernes sikkerhet, helse og velferd. AMU består av fire representanter fra arbeidstakerne og fire fra arbeidsgiver, og har 5-6 møter årlig.

Arbeidsmiljøundersøkelse 10-FAKTOR

Hvert annet år gjennomføres arbeidsmiljøundersøkelsen **10-FAKTOR**, som er en anonym kartlegging av ti faktorer som er dokumentert viktige for et godt arbeidsmiljø og gode tjenester. Undersøkelsen fanger opp viktige faktorer som angår arbeidsmiljøet på medarbeider-, gruppe-, organisasjons- og ledernivå. Resultatene skal danne grunnlag for medarbeider-, organisasjons- og lederutvikling. Alle enhetene i Stjørdal kommune (70 enheter) skal velge ut 1-2 faktorer de ønsker å forbedre, og 1-2 faktorer de ønsker å bevare. Disse faktorene skal det arbeides med frem mot neste kartlegging.

I den første oppfølgingsfasen utarbeides det handlingsplaner som beskriver hvordan de ulike enhetene skal nå målene om å forbedre/bevare faktorene de har valgt å rette innsatsen mot. Videre handler oppfølgingen om å jobbe med tiltakene i handlingsplanen frem mot neste undersøkelse, hvor man kan se om man har lykkes med å påvirke/utvikle faktorene.



Samarbeid

Tillitsvalgte og vernetjenesten er representert i våre møter og utvalg som for eksempel HMS-team, AMU og Forum for tillitsvalgte. De er også naturlige deltagere i ulike arbeidsgrupper og prosjekter og ved utarbeidelse av retningslinjer og prosedyrer. Det sikrer at ansattes rettigheter blir ivaretatt.

Alle strategiene, planene og tiltakene som er omtalt i denne redegjørelsen er tilgjengelig for alle ansatte på Innsida (intranett). Alt som inngår i personalpolitikken er åpent og tilgjengelig for alle (ansatte, tillitsvalgte, verneombud, ledere) på Innsida eller i kvalitetssystemet Compilo. Det sikrer forutsigbarhet og lik behandling av alle. Kartlegging viser at det er ca. 80 % av enhetene som har gjennomført vernerunder i 2023.

2.3 Risikoer for diskriminering og hindre for likestilling

Aktivitetsplikten legger opp til at man skal avdekke de likestillingsutfordringene som finnes og gjøre noe med dem før det utvikler seg til en konflikt eller klagesak.

Gjennom kartleggingen i ARP (aktivitets og redegjørelsesplikten) har vi funnet noen forbedringspunkter.

- Vi har erfart at det kan være vanskelig for ansatte å vite hvilke varslingskanaler de skal benytte om de vil si fra om for eksempel mobbing eller trakassering, diskriminering eller annet under psykososiale arbeidsforhold. Det kan oppleves uklart om man skal bruke avvikssystemet eller varslingsrutinen.

For å klargjøre dette skal varslingsrutinen gjennomgås og opplæring gis slik at arbeidsgiver bedre kan legge til rette for at det skal være enkelt for ansatte å varsle. Varslingsbegrepet er vidt og vi arbeider for at det skal være lav terskel for å si fra om noen blir mobbet, trakassert, diskriminert eller opplever noe som ikke er forsvarlig på arbeidsplassen. Vi legger opp til at både varsling og oppfølging skal skje på lavest mulig nivå i virksomheten.

- Vernerundene tar opp mange viktige spørsmål som angår arbeidsmiljøet. Vi ønsker mer systematisk oppfølging og har behandlet dette i AMU i 2023. For 2024 har vi lagt oppfølging av vernerunden inn i kvalitetssystemet, det vil sikre dokumentasjon på gjennomført vernerunde og at oppfølging av tiltak gjennomføres.

2.4 Resultater av arbeidet med diskriminering og hindre for likestilling siden forrige redegjørelse

Større fokus på tekst og innhold i utlysninger av ledige stillinger med tanke på hvilke kvalifikasjonskrav som stilles og at utlysning skal fremme inkludering. Krav til dette er tatt inn i arbeidsflyten for rekruttering.

Økt meldekultur og antall avvik har rettet oppmerksomheten mot at mange ansatte utsettes for trusler og vold i arbeidshverdagen. Vi planlegger tiltak på dette området i 2024; alle skal ha trygge og forsvarlige arbeidsplasser.



Det videre arbeidet med å sikre likestilling og hindre diskriminering i Stjørdal kommune vil være viktig for våre satsningsområder; rekruttering, utvikle og beholde personell.