Likestilling

Molde kommune har fokus på å ivareta alle ansatte, samt ta et samfunnsansvar med hensyn til å behandle alle likeverdig uavhengig av funksjonsevne, kjønn, religion, politisk ståsted, seksuell orientering eller etnisk bakgrunn. I rekrutteringsarbeidet er det bevissthet rundt å skape mangfold og en balansert sammensetning når det gjelder kjønn, alder, etnisitet og funksjonsevne. Innenfor de fleste tjenesteområder er det brukere med ulik bakgrunn, og for å ivareta disse brukerne har det vært viktig å rekruttere ansatte med ulik språkkompetanse og erfaring fra ulike kulturer for å ivareta brukerne.

Kjønn, utdanningsnivå og avlønning

Kvinneandel ansatte

	2016	2017	2018
Ledere	70,6 %	71,9 %	72,8 %
Høyere utdanning 5 år og over	63,3 %	60,8 %	61,3 %
Høyere utdanning 3 år og over	84,6 %	85,0 %	84,0 %
Fagarbeidere	81,2 %	80,8 %	78,1 %
Ufaglærte stillinger	75,1 %	70,9 %	73,2 %

Lønnsforskjeller

	2016	2017	2018
Ledere	-2,1 %	-1,2 %	-3,3 %
Høyere utdanning 5 år og over	-4,4 %	-4,2 %	-3,7 %
Høyere utdanning 3 år og over	-1,4 %	-0,1 %	0,3 %
Fagarbeidere	3,5 %	2,2 %	1,2 %
Ufaglærte stillinger	6,0 %	6,3 %	5,7 %

Negativ pst. innebærer at kvinner tjener mindre enn menn

I Molde kommune er kvinneandelen høy, noe som er typisk for kommunesektoren generelt. De store fagområdene oppvekst og helse og omsorg, har stor andel av tradisjonelt kvinnedominerte yrker.

I Molde kommune er det 72,8 pst. av lederne kvinner, og dette har vært stabilt med en liten økning de siste tre år. I de ufaglærte stillingene gikk kvinneandelen mye ned fra 2016 til 2017. Forklaringen på dette var nok at prosjektet «Menn i helse» medførte økende rekruttering av menn inn i disse stillingene. I 2018 har kvinneandelen gått opp igjen. Det kan tyde på at det ikke har blitt rekruttert like stor andel av menn inn til disse stillingene i 2018.

Det er fagarbeiderne og ansatte med høyere utdanning på tre år eller over, som har aller størst overvekt av kvinner. Når det gjelder høyere utdanning over fem år, er det en relativt lav kvinneandel sett opp mot totalt antall kvinner i organisasjonen.

Tabellen lønnsforskjeller er gruppert med utgangspunkt i Hovedtariffavtalens (HTA) lønnsgrupper.

Stillinger som er definert inn under gruppene høyere utdanning over 3 år, fagarbeidere og ufaglærte stillinger er i sin helhet underlagt sentral lønnsdannelse (kapittel 4 i HTA). Grupperingen høyere utdanning over 5 år omfatter stillinger som er underlagt lokal lønnsdannelse (kapittel 5 i HTA), og adjunkt med tilleggsutdannelse og lektorstillinger hvor lønnsnivået bestemmes sentralt (kapittel 4 i HTA). Stillinger som er tillagt lederansvar på ulike nivå er definert inn under gruppen ledere, og omfatter derfor både kommunens toppledelse, enhetsledere, inspektører, seksjons- og avdelingsledere og hovedtillitsvalgte. Lønnen i denne gruppen fastsettes dermed både gjennom lokale og sentrale avtaler (kapittel 3, 4 og 5 i HTA).

Grunnlaget for tallene er årslønn i besatte stillinger per 31. desember det enkelte år. Skifte av stillingsinnehaver og vakanser vil påvirke tallene.

Lønnsforskjellene i de to laveste utdanningsgruppene kan tilskrives at i disse stillingene er forholdsvis stor andel kvinner med vesentlig lengre ansiennitet enn menn, selv om lønnsforskjellen for gruppen fagarbeidere nå minker er det her forskjellen er størst. I stillinger som krever treårig høyskoleutdanning er lønnsnivået tilnærmet det samme for kjønnene. For stillinger der det kreves femårig utdanning og hvor lønnsfastsettelsen hovedsakelig skjer lokalt, tjener menn 3,7 pst. mer enn kvinner. Det er en relativt stor forskjell, men den er redusert de siste tre årene. I gruppen ledere har forskjellen økt med 2,1 prosentpoeng i 2018. Endringer i ansatte som har kommet til eller forlatt gruppen utgjør 1,2 prosentpoeng, slik at den reelle økningen mellom kjønnene er på 0,9 prosentpoeng.