



Rogaland brann og redning IKS

Aktivitets- og redegjørelsesplikt - rapport 2022

1. FORMÅL	2
2. DEL 1 – BESKRIVER FAKTISK TILSTAND FOR KJØNNSLIKESTILLING I RBR.....	2
2.1. Del 1A: Tilstand for kjønnslikestilling.....	2
2.2. Oversikt over midlertidig ansatte, deltid, permisjoner og rekruttering	3
2.3. Del 1B: Lønnskartlegging	4
3. DEL 2: VÅRT ARBEID FOR LIKESTILLING OG MOT DISKRIMINERING	4
PRIORITERTE OMRÅDER, RISIKO OG TILTAK I 2022-2023	6

Ansvarlig: Kirsti Hebnes Andersen		Godkjent av:	
Versjon: 1	Sist revidert: 07.02.2023	Neste revisjon: ments_DurationDate 05.04.2024	



1. FORMÅL

Aktivitets- og redegjørelsesplikten er en plikt for alle arbeidsgivere til å jobbe aktivt med likestilling og ikke-diskriminering. I Rogaland brann og redning IKS tar vi dette på alvor og vil jobbe for å få dette integrert i flere interne prosesser.

Alle offentlige myndigheter er lovpålagt å jobbe aktivt, målrettet og planmessig for å fremme likestilling og hindre diskriminering i tjenester og forvaltning. Det betyr at vi skal vurdere situasjonen, iverksette tiltak og jobbe forebyggende for likestilling og mot diskriminering, selv om vi ikke avdekker at noen har blitt diskriminert. (se likestillings- og diskrimineringsloven § 24)

2. DEL 1 – BESKRIVER FAKTISK TILSTAND FOR KJØNNSLIKESTILLING I RBR.

(inkl. lønnskartlegging)

2.1. Del 1A: Tilstand for kjønnslikestilling

	Beskrivelse av stillingsnivå/-gruppe	Kvinner	Menn	Andel kvinner	Total
1	Total	53,00	377,00	12 %	430
2	Brann- og redningssjef / avdelingsledere	3,00	5,00	38 %	8
3	Seksjonsledere	2,00	12,00	14 %	14
4	Brannmestere / innsatsledere / vaktledere	-	64,00	0 %	64
5	Rådgivere/branninspektør	23,00	18,00	56 %	41
6	Fagarbeidere/verksted/instruktør/dykkermester	8,00	25,00	24 %	33
7	Brannkonstabler – heltid	3,00	81,00	4 %	84
8	Konsulent / assistent / lærling	4,00	5,00	44 %	9
9	Deltidsansatte (med hovedstilling annet sted)	10,00	167,00	6 %	177

Rogaland brann og redning har i dag en kvinneandel på 12%. I gruppen rådgivere/branningeniører er kvinneandelen over 50%, i alle de andre stillingsgruppene er kvinneandelen underrepresentert.

Vi har en stor gruppe deltidsansatte, brannkonstabler som er ansatt i små



stillingsprosenter ute i distriktene for å kunne opprettholde beredskapen. Dette er ansatte som har hovedarbeidsgiver et annet sted.

2.2. Oversikt over midlertidig ansatte, deltid, permisjoner og rekruttering

Kjønnsbalanse		Midlertidig ansatte		Uttak av foreldrepermisjon		Deltidsarbeid				Andre forhold			
						Faktisk deltidarbeid		Ufrivillig deltidarbeid		Rekruttering			
Antall kvinner	Antall menn	Midlertidig ansatte kvinner	Midlertidig ansatte menn	Kvinner uttak av foreldrepermisjon (gjennomsnitt antall uker)	Menns uttak av foreldrepermisjon (gjennomsnitt antall uker)	Deltid kvinner	Deltid menn	Ufrivillig deltid kvinner	Ufrivillig deltid menn	Kvinnelige søkere	Mannlige søkere	Kvinnelige nyansatte	Mannlige nyansatte
53	377	0	5	25,7	11	10	167	0	0	112	259	9	39

- Midlertidige ansatte er vikar stillinger i forbindelse med fødselspermisjoner/langt sykefravær.
- Det er et stort antall tilkallingsvikarer med bakgrunn i at det er ujevnt behov for ressurser, dette gjelder gjennom hele året. De som ligger under kategorien deltidarbeid, er ønsket deltid, dette for å kunne opprettholde beredskapen ute i distriktene.
- Uttaket av foreldrepermisjoner viser at kvinners andel er betydelig høyere enn menns uttak.
- Vi har det betydelig høyere antall mannlige søkere og tilsetninger, det gjelder i alle typer stillinger med unntak av rådgiver stillingene. De fleste tilsetningene skjer i beredskap.

Ansvarlig: Kirsti Hebnes Andersen		Godkjent av:	
Versjon: 1	Sist revidert: 07.02.2023	Neste revisjon: ments_DurationDate 05.04.2024	



2.3. Del 1B: Lønnskartlegging

	Beskrivelse av stillingsnivå/-gruppe	Andel kvinner	Forskjeller avtalt lønn/fastlønn (%)
1	Avdelingsledere	43 %	97,90 %
2	Seksjonsledere	14 %	103,70 %
3	Brannmestere/innsatsledere/fagledere	0 %	0 %
4	Rådgivere/branninspektør	56 %	100,50 %
5	Fagarbeidere/verksted/instruktør/dykkermester	24 %	95,80 %
6	Brannkonstabler	4 %	100,50 %
7	Konsulent	67 %	100 %
8	Assistent/lærling	3 %	0 %
9	Deltidsansatte	6 %	99,90 %

(Forskjell i % - over 100% tjener kvinner mest, under 100% tjener menn mest)

Kartleggingen viser mindre forskjeller mellom gruppene. De fleste gruppene er fagarbeidere som lønnes utfra ansiennitet. Det er kun ledergruppene, rådgivere og enkeltpersoner i de andre gruppene som har personlig lønn. (Se HTA, kap. 3,4,5)

3. DEL 2: VÅRT ARBEID FOR LIKESTILLING OG MOT DISKRIMINERING

I del to redegjør RBR for hva vi må gjøre for å oppfylle aktivitetsplikten. Det blir beskrevet hva som er gjort for å kartlegge risiko for diskriminering og hindre for likestilling på diskrimineringsgrunnlagene innenfor følgende områder: rekruttering, lønns- og arbeidsvilkår, utvikling og opplæring, tilrettelegging og kombinasjon av arbeid og familieliv.

Rogaland brann og redning er en beredskapsorganisasjon, det er en mannsdominert bransje. 78 % av RBRs ansatte jobber i de store avdelingene som beredskap, forebyggende og 110-sentralen, av disse er kvinneandelen på 6%. Dette har alltid vært et mannsdominert yrke, men den trenden er nok i ferd med å snu litt. I 2024 starter Fagskolen opp, det jobbes nå med opptakskravene og en er nok mer bevisst på å legge kravene slik at jenter også har muligheter.

Vi må ha mer fokus på personer med funksjonsnedsettelse og flerkulturelle. Vi ønsker å kunne øke andelen i begge gruppene, men må jobbe litt mer med hvordan vi skal kunne implementere det. I størstedelen av stillingene kreves det god fysikk, snakke og forstå godt norsk. Men vi har igjen andre stillinger hvor dette ikke bør være et hinder.

Ansvarlig: Kirsti Hebnes Andersen		Godkjent av:	
Versjon: 1	Sist revidert: 07.02.2023	Neste revisjon: ments_DurationDate 05.04.2024	



Vi har allerede gjort et tiltak- vi vurderer nå i hver nyrekruttering om hvilke grupper vi kan oppfordre til å søke stillingen. Men vi må jobbe mer konkret på dette området. Vi må jobbe mer med likestilling og mangfold og få det forankret i overordnet strategien til RBR hvor både toppledelsen og styret blir engasjert i arbeidet.

Vi skal i løpet av våren i gang med en HSM undersøkelse for alle ansatte, vi vil ta utgangspunkt i den for videre arbeid med for å kartlegge fysiske arbeidsmiljø, trakassering, diskriminering, varsling og psykososiale forhold. Vi har HMS handlingsplan hvor vi har konkrete aktiviteter / tiltak som er med å fremme mangfold og likestilling. HMS-planen er forankret i AMU og toppledergruppen.

I 2021 tok vi i bruk Landax som er vårt helhetlige elektroniske styringssystem for ledelse av HMS-internkontroll og kvalitet. Systemet inneholder HMS -dokumentasjon; prosedyrer, retningslinjer, risikovurderinger, avviksbehandling, vernerunder, ulike sjekklister m.m. Dokumentene knyttes til avdelinger og prosesser. Dokumenter blir lagt inn med revisjonsdato, ansvarlig og godkjenner.

Modulen «Avvik» i Landax brukes til registrering, oppfølging og dokumentasjon av uønskede hendelser, strakstiltak, forebyggende tiltak og forbedringsforslag. HMS systembeskrivelse, roller og ansvar. Det er laget retningslinjer og prosedyrer for behandling av avvik. Rutine og system for avviksrapportering skal være kjent for alle ansatte. Ledere skal ha kunnskap om hvordan avvik skal behandles og følges opp slik at det bidrar til læring og for å forebygge at liknende avvik skjer flere ganger.

I RBR ønsker vi at alle ansatte skal si i fra dersom de er kjent med kritikkverdige forhold i virksomheten. I 2022 reviderte vi varslingsrutinene våre.

I august 2021 startet vi opp med kantineordning på hovedstasjonen, den driftes av Attende – en attføringsbedrift som får funksjonshemmede ut i arbeid. Vi har et godt samarbeid og alle ansatte er veldig fornøyd med ordningen. Rogaland brann og redning er opptatt av mangfold og er veldig glade for at vi har fått til dette samarbeidet.



PRIORITERTE OMRÅDER, RISIKO OG TILTAK I 2022-2023

Personalområde	Bakgrunn for tiltak:	Beskrivelse av tiltak, mål og målevariabler	Ansvar, status og resultat/evaluering
1. Rekruttering			
1.1. Endring i rekrutteringsprosess	Styrke lederkompetanse og heve kvalitet innenfor rekruttering	Iverksatte tiltak 2022: Nye rutiner er på plass, HR deltar i alle rekrutteringsprosesser. Har nå en standardisert prosess med jobbanalyse, intervjuguide, i noen tilfeller også personlighets- og evnetesting.	Ansvar: HR Status: pågående Evaluering av tiltak: høsten 2023
1.2. Rekruttering av flerkulturelle/funksjonsnedsettelse	RBR ønsker å ta grep for å hindre ubevisste fordommer. RBR vil hindre diskriminering basert på alder, etnisitet og funksjonsnedsettelse.	Iverksatte tiltak høst 2022: Vi har egen tekst som brukes i alle stillingsutlysninger: Rogaland brann og redning ønsker å ha en balansert sammensetning hos våre ansatte, og har som mål å gjenspeile mangfoldet i samfunnet. Kvalifiserte søkere, uavhengig av kulturell bakgrunn, kjønn, hull i CV,	Ansvar: HR/ledere Status: pågående Evaluering av tiltak: høsten 2023

Ansvarlig: Kirsti Hebnes Andersen		Godkjent av:
Versjon: 1	Sist revidert: 07.02.2023	Neste revisjon: ments_DurationDate 05.04.2024



Aktivitets- og redegjørelsesplikt - rapport 2022

		<p>alder eller funksjonsevne oppfordres til å søke.</p> <p>Ser spesielt på disse søkere, kan innkalles til intervju hvis de er kvalifiserte. Avhenger av type stilling, eks krav om norskspråklig, sikkerhetserklæring etc.</p> <p>Tiltak i 2023:</p> <p>Lederkafe i juni om mangfold</p>	
1.3. Rekruttering for å få inn flere kvinner	<p>RBR har i dag kun 12% kvinner. RBR ønsker å kunne rekruttere flere jenter.</p> <p>Lite kvinnelige søkere, spesielt på beredskap og 110-sentralen.</p>	<p>Iverksatte tiltak høst 2022:</p> <p>Vi har egen tekst som brukes i alle stillingsutlysninger:</p> <p>Rogaland brann og redning IKS ønsker å representere et mangfold som speiler befolkningen for å kunne gjennomføre våre oppgaver på en best mulig måte. Det innebærer blant annet å ha en jevn fordeling av menn og kvinner i alle stillingskategorier på alle nivåer. Kvinner og personer med minoritetsspråklig bakgrunn oppfordres spesielt til å søke.</p> <p>Hvordan få flere kvinnelige søkere?</p> <p>Følge opp ekstra de kvinnene som ringer og er interesserte.</p> <p>Ser spesielt på kvinnelige søkere, kan innkalles til intervju hvis de er kvalifiserte.</p> <p>Tiltak i 2023:</p>	<p>Ansvar: HR/ledere</p> <p>Status: pågående</p> <p>Evaluering av tiltak:</p> <p>Fra 2024 – oppstart fagskolen, som også har stort fokus på å få inn kvinner.</p>



		Vi bidrar til hvordan fagskolen bør forholde seg i opptak av kvinner.	
2. Lønns- og arbeidsvilkår			
2.1. Lønnsforskjeller	Relativt liten lønnsforskjell mellom kvinner og menn	Ingen konkrete tiltak er besluttet for 2022.	Ansvar: HR Status: ingen tiltak utarbeidet Evaluering av tiltak: være bevisst på dette under lokale lønnsforhandlinger i 2023
2.2. Arbeidsmiljø	Vi ønsker å ha et trygt og godt arbeidsmiljø, Uten diskriminering og trakassering	Iverksatte tiltak vår 2022: 10-faktor medarbeiderundersøkelse, i forhold til kvalitet på tjenestene vi leverer og arbeidsmiljøet. Varslingsutvalg Tiltak våren 2023: HMS-undersøkelse, HMS- undersøkelse for å kartlegge: fysiske arbeidsmiljø, trakassering, diskriminering, varsling og psykososiale forhold. Evtnt tiltak må identifiseres og tiltak må utarbeides og iverksettes.	Ansvar: HR Status: pågående Evaluering av tiltak:
3. Kombinasjon, arbeid og familieliv			
3.1. Livsfasepolitikk	RBR ønsker en oppdatert livsfasepolitikk som tar vare på alle 3 livsfasene i arbeidslivet	Tiltak i 2023: HMS-handlingsplan, AMU har vedtatt revisjon av rutinene. Oppdatering og utarbeidelse av livsfasepolitikken.	Ansvar: HR Status oppstart 2023 Evaluering av tiltak:



4. Tilrettelegging			
4.1.Sykefraværsoppfølging	RBR ønsker å ha sykefravær så lavt som mulig og ønsker å ha god dialog og systematisk oppfølging av den sykemeldte	Iverksatte tiltak 2022: Oppdatere sykefraværsrutinene (ferdig 01.23) Har hatt gjennomgang/opplæring med enkelte ledergrupper. Tiltak 2023: AMU vil analysere fravær for 2022 og vil prioritere og sette inn målretta tiltak der behovet er størst. Opplæring av ledere	Ansvar: HR/ledere Status: løpende Evaluering av tiltak: høst 2023
5. Utviklingsmuligheter/opplæring			
5.1 Utvikling av ledere	Opplæring og utvikling av ledere både med og uten personalansvar	Iverksatte tiltak i 2022: Verktøykassen: Opplæring og utvikling av ledere med personalansvar, 4 halvdagssamlinger, med tema som eks sykefraværsoppfølging, rekruttering, m.m. Lederkafe: 4 halvdagssamlinger hvor vi får inn foredragsholdere Fredagssamling: For alle ansatte - foredrag med forskjellige tema, eks psykologisk trygghet, prososial motivasjon m.m. Tiltak 2023: Tiltakene vil fortsette i 2023	Ansvar: HR Status: pågående Evaluering av tiltak:



Aktivitets- og redegjørelsesplikt - rapport 2022

5.2. Utviklingssamtaler	Kartlegge kompetanse, prioritere opplæringstiltak	Iverksatte tiltak for 2022: Utarbeidet nye maler for utviklingssamtaler hvor det skal være felles Tiltak 2023: Samtalene skal være ferdige i løpet av første halvår. Felles kompetansestrategi skal være klar første halvår. Fellesgjennomgang av kompetansegap, sette opp tiltak for opplæring/utvikling, både felles for alle og avdelingsvis	Ansvar: HR/ledere Status: pågående Evaluering av tiltak:
6. Forfremmelse			
Utsettes til 2023			