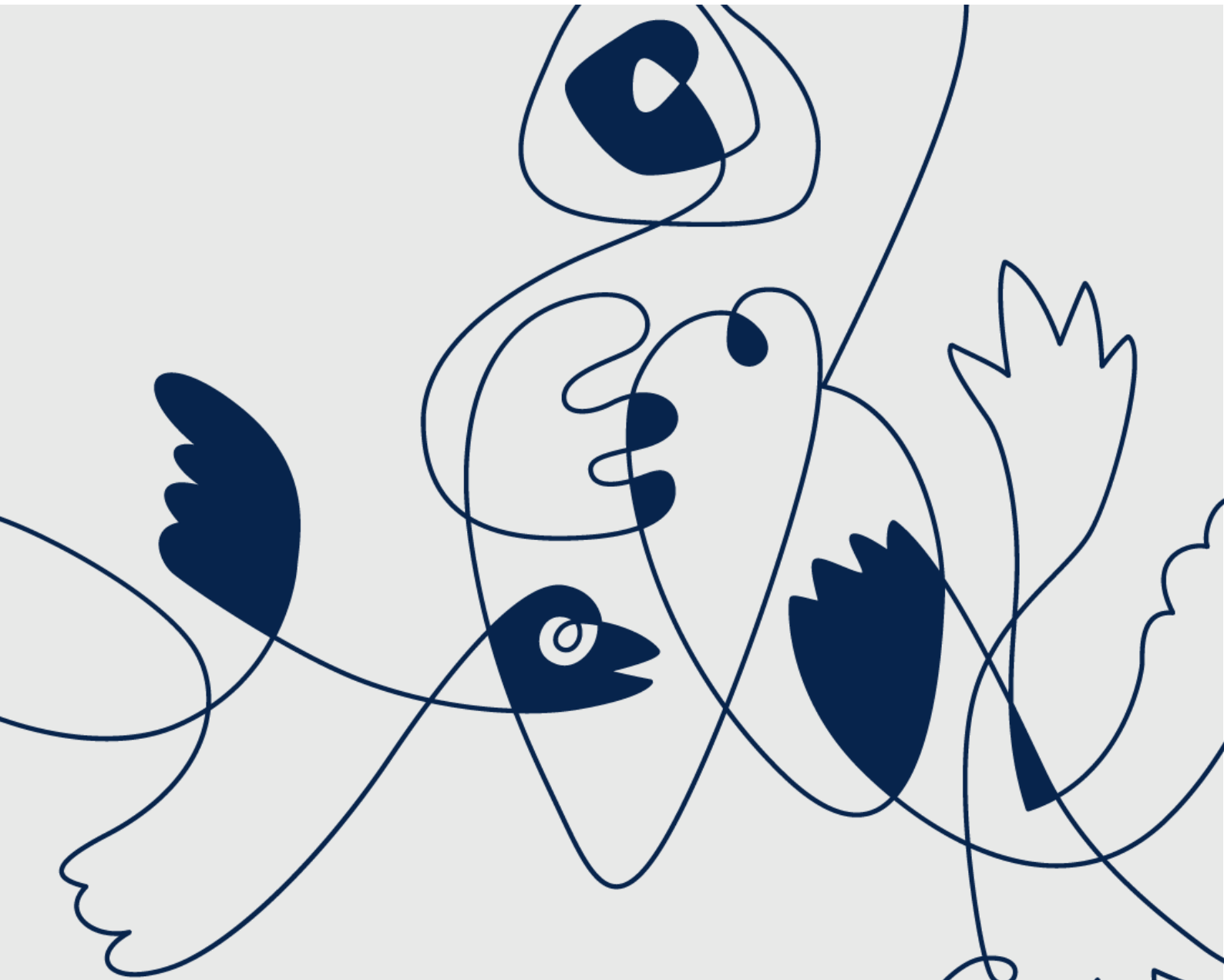




«Likestillingsredegjørelse» - 2024

«Aktivitets-og redegjørelseplikt «(ARP)



Innhald

Innleiing	2
Del 1. Tilstand for kjønnslikestilling i embete	3
Del 2. Embete sitt arbeid med likestilling og diskriminering, alle diskrimineringsgrunnlag.....	5

Innleiing

Personalpolitikken vår gjeld for alle tilsette og bygger på likeverd for medarbeidarar:

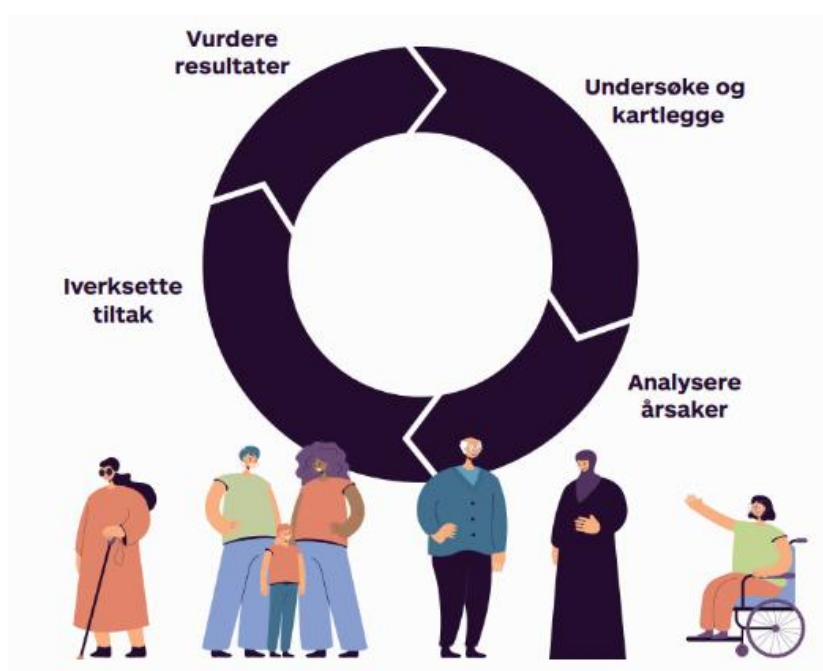
Likestilling og mangfald: Likeverd, like moglegheiter og like rettar uavhengig av kjønn, funksjonsevne, seksuell orientering, alder, etnisitet, religion m.m.

Livsfasepolitikk: Personalpolitikken vår er tilpassa alle livsfasar. Vi innrettar livsfasepolitikken etter behov og livssituasjon uavhengig av alder. For å følgje opp livsfasepolitikk i det daglege brukar vi rutine som skildrar sentrale og lokale rettar for tilsette.

Denne utgreiinga handlar om det interne livet, arbeidsgivaransvaret, likestillings- og diskrimineringslova § 26. Ansvar som myndigheit, likestillings- og diskrimineringslova § 24, er omtala under fagområde i årsrapporten.

Denne rapporten inneheld to deler. Del 1 beskriv den faktiske tilstanden i embete. I del 2 beskriv vi kva som er gjort for å oppfylle aktivitetsplikten på fleire område.

Aktivitetsplikt



Del 1. Tilstand for kjønnslikestilling i embete

1. Kjønnsbalanse totalt i verksemda, tal tilsette med leiaransvar, mellombels tilsette og deltid

Tabell

Betegnelse på rapporteringskrav	Kvinner	Menn	Totalt
Sum antall ansatte	195	78	273
Sum antall deltidsansatte	14	5	19
Sum antall midlertidige ansatte	4	1	5
Sum antall ansatte med personalansvar	12	8	20
Ufrivillig deltid			0

Vi har framleis ei klar overvekt av kvinner i embete, og i 2024 har vi litt meir enn 70 prosent kvinner. Når det gjeld overvekt av kvinner, er utviklinga lik elles i samfunnet. Vi finn fleire kvinner i kompetansearbeidsplassar i «offentleg administrasjon» og på studieretningar som finn i embete.

Når det gjeld deltid og mellombelse stillingar er det mindre forskjell mellom kvinner og menn om vi brukar prosent. Det er likevel truleg fleire kvinner som vel deltid ein periode i livet, på grunn av uttak av 100 prosent foreldrepermisjon og bruk av omsorgspermisjon utan løn i påvente av barnehageplass. Elles er årsakene til deltid delvis avtalefesta pensjon, jobb kombinert med studiar, delvis uførepensjon eller arbeidsavklaringspengar. Vi er ikkje kjend med at nokon jobbar ufrivillig deltid.

2. Uttak av foreldrepermisjon

Tabell

Betegnelse på rapporteringskrav	2024
Sum antall ansatte	273
Antall ansatte under 20 år	0
Antall ansatte 20 - 29 år	15
Antall ansatte 30 - 39 år	73
Antall ansatte 40 - 49 år	56
Antall ansatte 50 - 59 år	94
Antall ansatte over 60 år	35
Gjennomsnittlig ukesverk foreldrepermisjon kvinner	18
Dagsverk foreldrepermisjon kvinner	1 233
Antall kvinner i foreldrepermisjon	14
Gjennomsnittlig ukesverk foreldrepermisjon menn	6
Dagsverk foreldrepermisjon menn	64
Antall menn i foreldrepermisjon	2

Vi har ei relativt stabil alderssamansetjing i embete. Foreldrepermisjon er tal pr år, og vi har 16 tilsette som tok ut foreldrepermisjon i 2024. Vi har fleirtal av kvinner som tek ut foreldrepermisjon naturleg nok. Tal tilsette i fødselspermisjon blir uansett tilfeldig, avhengig av alder på tilsette og private forhold elles.

3. Lønnsforskjellar mellom kvinner og menn på ulike stillingsgrupper

Likestilling

Betegnelse på rapporteringskrav	Antall kvinner	Andel kvinner	Antall menn	Andel menn	Årslønn kvinner	Årslønn menn	Andel kvinners lønn av menns lønn
Totalt i virksomheten	216.0	69.5 %	95.0	30.5 %	708 421.0	752 019.0	94.2 %
Kategori 1: Embetsledelse/Dir/Admsjef	6.0	50.0 %	6.0	50.0 %	1 227 173.0	1 159 383.0	105.8 %
Kategori 2: Seksjonssjef/Ass dir	17.0	54.8 %	14.0	45.2 %	1 030 925.0	955 094.0	107.9 %
Kategori 3: Saksbehandler 1	122.0	68.9 %	55.0	31.1 %	706 572.0	721 118.0	98.0 %
Kategori 4: Saksbehandler 2	69.0	78.4 %	19.0	21.6 %	616 141.0	619 339.0	99.5 %
Kategori 5: Kontorstillinger	0.0		0.0		0.0	0.0	
Kategori 6: Fagarb. stillinger	0.0		0.0		0.0	0.0	
Kategori 7: Læringer							

Grappa saksbehandler 1 har flest tilsette, og i denne stillingsgruppa utgjør seniorrådgivar den største prosentskilnaden med høgare løn for menn. I gruppa saksbehandler 2, rådgivar, er kvinner si løn omtrent lik menn si løn. Men gruppa har prosentvis færre menn.

Del kvinner si løn av menn er 94,2 prosent totalt i embete. I dei andre gruppene er del kvinner si løn høgare enn del menn si løn.

4. Andre kartleggingar i vårt arbeid for likestilling og arbeid mot diskriminering

• Rekruttering

Vi følgjer kvalifikasjonsprinsippet, jf. statsansatteloven § 3. Det vil seie at vi tilset den best kvalifiserte søkaren uavhengig av kjønn. Der kandidaten enten har funksjonsnedsetting eller hol i cv kan vi gjere unntak frå prinsippet, dersom vi har kandidatar som er tilnærma like godt kvalifisert.

I 2024 har vi hatt 20 tilsettingar.

Kjønnsfordeling:

Søknader - kvinner	Søknader - menn	Tilsette - kvinner	Tilsette - menn	Søknader - ukjent	Tilsette - ukjent
335 (66,6%)	164 (32,6%)	24 (72,7%)	9 (27,3%)	4 (0,8 %)	0

Aldersfordeling, søknader:

Under 20	20 - 29	30 - 39	40 - 49	50 - 59	Over 59
2 (0,4%)	204 (40,6%)	129 (25,6%)	85 (16,9%)	74 (14,7 %)	9 (1,8%)

Funksjonsnedsetting, innvandrarbakgrunn eller hol i cv

Funksjonsnedsetting	Funksjonsnedsetting intervju	Funksjonsnedsetting tilsetting
8 (1,6%)	0	0

Innvandrarbakgrunn	Innvandrarbakgrunn intervju	Innvandrarbakgrunn tilsetting
18 (5,8%)	2	1

Hol i cv	Hol i cv, intervju	Hol i cv, tilsetting
7 (1,4 %)	0	0

- **Trakassering, seksuell trakassering og vald basert på kjønn.**

Vi kartlegg arbeidsmiljøet mellom anna ved å gjennomføre medarbeidarundersøking (MUST) annakvart år. I 2024 melde 0,5 prosent av våre tilsette at dei hadde opplevd seksuell trakassering frå eksterne. 2,4 prosent av våre tilsette rapporterer å ha blitt mobba.

Vi har nulltoleranse for mobbing og uønskt seksuell merksemd. Vi har system og retningslinjer for avvik og intern varsling.

Del 2. Embete sitt arbeid for likestilling og mot diskriminering

Nokre faktorar er enkle å kartlegge. Andre er meir diffuse, eller usynlege, og det er vanskelegare både å kartlegge og å finne risikofaktorar. I denne delen har vi forsøkt å beskrive korleis vi jobbar for å sikre likestilling og ikkje-diskriminering i praksis. Vi gjer mykje internt i dag, men har ikkje synleggjort arbeidet i ein samla plan.

Personalpolitikken er fornya, men oppdatering av rutinar og retningslinjer må vi jobbe vidare med i 2025. Vi har mål i lokal tilpassingsavtale, punkt 7 om likestilling, og vi har mål om likeløn i lokal lønspolitik. Vi har interne grupper som arbeider for å nå overordna mål i det eksterne arbeidet mot kommunane og andre organisasjonar. I det interne arbeidet som arbeidsgivar har vi:

- CRPD -gruppa som har merksemd på menneskerettar til personar med nedsett funksjonsevne
- Intern gruppe som arbeidar for likestilling, mot diskriminering og for universell utforming.
- Berekraftsgruppe
- Miljøregnskap – sertifisering stiller krav til rutiner og dokumentasjon

Vi har med oss dette i arbeidet med verksemdplanar og i interne prosessar i leiargruppe/ utvida leiargruppe, gjennom arbeidet med miljørapporteringar og i partssamansette grupper som samarbeidsutval (SAMU) og arbeidsmiljøutval (AMU).

- **Berekraft:**
Arbeid med sosial berekraft eksternt og internt. Vi skal fremje og setje likestilling på dagsorden generelt gjennom sakshandsamingsrutinar og retningslinjer.

Eksempel på utfordring:

Å ha nok ressursar til å følgje opp berekraftsmål i det daglege arbeidet, konkret eksempel kan vere å følgje opp sosial berekraft i samband med offentlege innkjøp.

- **Lokal personalpolitikk, livsfasepolitikk:**
Arbeidsgivar skal i samarbeid med tilsette sine organisasjonar legge til rette for ein inkluderande og involverande personalpolitikk, jf. hovudavtalen § 29.
Personalpolitikken vår skal vere tilpassa alle livsfasar. Vi har valt å ikkje innrette livsfasepolitikken etter alder, men heller etter behov og livssituasjon ved å leggje til rette for uttak av rettighetsbaserte permisjonar i tråd med regelverket.

Eksempel på utfordring:

Vi får fleire oppgåver og færre ressursar. Det utfordrar oss sidan om nokre tilsette treng ekstra tilrettelegging eller redusert stilling, kan det bli ei ekstra byrde for andre kollegaer. Det kan vere ei utfordring, sjølv om målet i personalpolitikken er å vere rause med kvarandre.

- **Rekruttering:**
Vi tek del i regjeringa sin inkluderingsdugnad for å få fleire i arbeid. Ved utlysing av stilling viser vi til mangfald både i tekst og i biletbuk, for å vise at vi ønskjer mangfald. Vi har kontakt med NAV når vi har ledige stillingar og som kontaktledd når vi har eit kortsiktig behov for ekstra bemanning. Vi brukar portalen jobbforalle.no ved publisering av ledige stillingar. I sakshandsaminga passar vi på å følgje opp unntak i forskrift til statsansatteloven.

Eksempel på utfordring:

Vi har krav til formell utdanning og erfaring, i tillegg til krav om god skriftleg framstilling på nynorsk. Det gjer at framandspråklege ikkje alltid er kvalifisert for våre sakshandsamarstillingar. I følgje NAV er det største problemet for mange

arbeidssøkarar at verksemdene berre søker etter nytilsette i 100 prosent stillingar. Med auka saksmengder, færre tilsette og høgt sjukefråvær kan dette arbeidet vere utfordrande.

- **Mangfald:**

Avtalen om inkluderande arbeidsliv omfattar heile arbeidslivet i Norge. Det overordna målet er å skape eit arbeidsliv med plass til alle gjennom å forebygge sjukefråvær og fråfall frå arbeidslivet.

Tilrettelegging:

Målet er å leggje til rette for at så mange som mogleg, kan arbeide så mykje som mogleg og så lenge som mogleg. Vi forsøker tilrettelegging ut frå arbeidsevne og livssituasjon for kortare eller lengre periodar.

Eksempel på utfordring: sjå lokal personalpolitikk og rekruttering

- **Forfremming og moglegheit for utvikling**

Vi har over 70 prosent kvinner i embete. Uansett har vi merksemd på kjønnsfordeling i leiarstillingar i embetet.

- **Moglegheit for å kombinere arbeid og familieliv**

Vi forsøker tilrettelegging av arbeidssituasjonen for alle aldersgrupper. Tilsette får omsorgspermisjon eller anna permisjon utan løn ved behov, og vi har behovsprøvd heimekontor. Fleksitid gjer og kvardagen enklare for tilsette i staten.

- **Universell utforming, kommunikasjon:**

Vi har ei tilgjengelegheitserklæring på nettstaden vår, i tråd med forskrifta for universell utforming av IKT-løysingar, som vi oppdaterer årleg. UU-tilsynet i Digitaliseringsdirektoratet har tidlegare hatt webinar om universell utforming av innhald på nett for alle tilsette, og redaksjonsgruppa i embetet har kontinuerleg merksemd på dette. Vi har interne oppskrifter på korleis vi utarbeider universelt utforma nettsaker, videoar og dokument. Innhaldet vi produserer skal vere tilgjengeleg for alle.

Universell utforming, som leigetakarar:

Vi har krav til universell utforming på alle tre kontorstadane. Vi set krav til utleigar dersom nye problemstillingar oppstår etter kartlegging.

- **Løns - og arbeidsvilkår**

Vi følgjer med på lønsutviklinga for kvinner og menn, og tek ut statistikk til leiarar og tillitsvalde i samband med årlege lønsforhandlingar. Lønspolitikken nemner særskilt omsyn til å fremje jamstilling mellom kjønn. I 2022 og 2024 evaluerte vi lønsnivået i embetet.

Eksempel på utfordring: Evalueringane avdekte mellom anna at det er skilnader i gjennomsnittsløna mellom menn og kvinner for enkelte grupper, spesielt for kategori 3 i tabell punkt 3.

- Problemstillingar, metodar og mål skal vere kjende i eigen organisasjon og praktisert i eiga forvaltning.

ARP er sak i møte med tillitsvalde og i AMU, i tillegg til sak i leiarmøte. Vi har utforma husreglar der vi oppfordrar våre tilsette til å vere raus med kvarandre som kollegaer, dette er og gjennomgåande mål for livsfasepolitikken.

Eksempel på utfordring: Dette er eitt område som fort blir nedprioritert i travle arbeidskvardagar, i alle fall så lenge vi ikkje blir gjort merksame på noko, eller noko blir meldt frå om.

I samband med dei eksterne oppdraga mot kommunar og andre samarbeidspartar er tilsette i andre avdelingar involvert.

Eksempel på utfordringar som vi viser til ovanfor er tema vi jobbar vidare med gjennom mål, planar og konkrete retningslinjer/rutinar i det daglege arbeidet.