



Statsforvalteren i Vestfold og Telemark

Likestillingsredegjørelse 2024



I henhold til likestillings- og diskrimineringsloven § 26 har vi en plikt til å arbeide aktivt, målrettet og systematisk for å fremme likestilling og motvirke diskriminering. Dette gjelder både internt og i tjenestene vi tilbyr befolkningen. Vi skal aktivt fremme likestilling og motvirke diskriminering basert på kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel eller adopsjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet, kjønnsuttrykk og kombinasjoner av disse grunnlagene.

Denne rapporten redegjør for:

- Status for vårt arbeid med likestilling og mangfold
- Tiltak vi har iverksatt for å fremme likestilling og ikke-diskriminering.
- Forbedringsbehov får å fremme likestilling og ikke-diskriminering

Rapporten bygger på kartlegging av våre tjenester og interne prosesser, samt erfaringer fra medarbeidere og brukere. I del 1 av redegjørelsen beskriver vi den faktiske tilstanden for kjønnslikestilling i vårt embete. I del 2 beskriver vi hva vi har gjort i 2024 for å fremme likestilling og motarbeide diskriminering.

Del 1: Tilstand for kjønnslikestilling

Under følger en oversikt over:

- kjønnsbalansen totalt i virksomheten (antall)
- midlertidig ansatte (kjønnsforskjell i antall)
- ansatte i deltidsstillinger (kjønnsforskjell i antall)
- ansatte med personalansvar (kjønnsforskjell i antall)
- gjennomsnitt antall uker foreldrepermisjon for kvinner og menn
- gjennomsnitt dagsverk foreldrepermisjon for kvinner og menn
- antall menn og kvinner i foreldrepermisjon

Hentet fra årsrapporten 2024 - fordelt på kjønn

Betegnelse på rapporteringskrav	Kvinner	Menn	Totalt
Sum antall ansatte	139	51	190
Sum antall deltidsansatte	13	5	18
Sum antall midlertidige ansatte	7	2	9
Sum antall ansatte med personalansvar	2	6	8
Ufrivillig deltid	0	0	0

Hentet fra årsrapporten 2024 - foreldrepermisjon

Gjennomsnittlig ukesverk foreldrepermisjon kvinner	21
Dagsverk foreldrepermisjon kvinner	724
Antall kvinner i foreldrepermisjon	7
Gjennomsnittlig ukesverk foreldrepermisjon menn	9
Dagsverk foreldrepermisjon menn	134
Antall menn i foreldrepermisjon	3

Under følger en oversikt over:

- lønnsforskjeller på ulike stillingsnivå (kjønnsforskjeller i kroner og prosent)
- lønnsforskjell totalt i virksomheten (kjønnsforskjell i kroner og prosent)
- kjønnsfordeling på ulike stillingsnivåer (i antall og prosent)

Hentet fra årsrapporten 2024 - 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	139	73,2 %	51	26,8 %	725 567	805 041	90,1 %
Kategori 1: Embetsledelse/Dir./Adm. sjef	2	22,2 %	7	77,8 %	1 040 000	1 154 000	90,1 %
Kategori 2: Seksjonssjef/Ass. dir.	8	61,5 %	5	38,5 %	978 078	974 200	100,4 %
Kategori 3: Saksbehandler 1	89	74,2 %	31	25,8 %	736 690	730 385	100,9 %
Kategori 4: Saksbehandler 2	31	79,5 %	8	20,5 %	649 722	683 269	95,1 %
Kategori 5: Kontorstillinger	9	100 %			582 501		
Kategori 6: Fagarb. stillinger							
Kategori 7: Lærlinger							

Definisjon på ulike stillingsnivåer i tabellen over:

Kategori 1: statsforvalter, ass. statsforvalter, fylkeslege og direktører

Kategori 2: ass. direktører, ass. fylkeslege, spesialrådgiver og fagdirektører

Kategori 3: senioringeniører, sjefsingeniør, overingeniør og seniorrådgivere

Kategori 4: rådgivere

Kategori 5: konsulenter

Kategori 6: fagarbeidere

Kategori 7: lærlinger

Lønnsnivået for kvinner ligger fortsatt litt under lønnsnivået til menn. Lønnsforskjellene mellom kjønn i embetet skyldes at det er flest menn i ledergruppa. På saksbehandlernivå er det lik lønn mellom kjønnene. Sammenligner vi 2023 og 2024 ser vi at lokale lønnsforhandlinger har bidratt til noe mer utjevning av lønnsforskjellen mellom kvinner og menn. Vi har ingen ufrivillige deltidsansatte.

Årslønnsutvikling 2024 (Kvinner/menn)

92,2 %	89,5 %
januar	desember

Oversikt over gjennomsnittslønn pr stillingskode

Gjennomsnittlig lønn per st...		Lederstillinger		Likestillingskjema		
Gjennomsnittlig lønn per stilling						
Stillingsgruppe	Q	Gjennomsnittlig lønn menn	Gjennomsnittlig lønn kvinner	Årslønn (Kvinner/menn)	Antall kvinner	Antall menn
Totals		831 023	744 157	89,5%	140	50
9109 Statsforvalter		1 414 000	-	-	0	1
0129 Ass Statsforvalter		1 370 000	-	-	0	1
0779 Fylkeslege		1 364 000	-	-	0	1
0774 Ass. fylkeslege		1 157 000	1 190 459	102,9%	3	2
1062 Direktør		1 043 750	1 072 500	102,8%	2	4
1113 Prosjektleder		939 000	800 000	85,2%	1	1
1538 Fagdirektør		905 000	-	-	0	1
1061 Assisterende direktør		895 000	911 062	101,8%	4	1
1181 Senioringeniør		765 440	770 101	100,6%	3	2
1364 Seniorrådgiver		748 314	754 711	100,9%	90	30
1434 Rådgiver		699 146	657 867	94,1%	29	6
1363 Seniorkonsulent	-	-	591 539	-	7	0
1065 Konsulent	-	-	568 182	-	1	0

(tabellen er inkl. personer i hel permisjon uten lønn)

Sykefravær:

Under følger en oversikt over:

- Totalt sykefravær i dager og prosent (legemeldt og egenmeldt)
- Legemeldte sykedager for kvinner og menn (antall dager)
- Egenmeldte sykedager for kvinner og menn (antall og prosent)
- Sykefravær fordelt på kvinner og menn
- Avtalte arbeidsdager for kvinner og menn

Hentet fra årsrapporten 2024 - Sykefravær

Betegnelse på rapporteringskrav	Dager/Prosentdel
Sum totalt sykefravær (legemeldt og egenmeldt)	2 467
Prosent sykefravær (legemeldt og egenmeldt)	5,8 %
Sum totalt sykefravær menn (legemeldt og egenmeldt)	169
Prosent sykefravær menn (legemeldt og egenmeldt)	1,5 %
Sum totalt sykefravær kvinner (legemeldt og egenmeldt)	2 298
Prosent sykefravær kvinner (legemeldt og egenmeldt)	7,3 %
Antall legemeldte sykedager for menn	66
Prosent legemeldte sykedager for menn	0,6 %
Avtalte arbeidsdager for menn	11 212
Antall legemeldte sykedager for kvinner	1 844
Prosent legemeldte sykedager for kvinner	5,9 %
Avtalte arbeidsdager for kvinner	31 450
Antall egenmeldte sykedager for menn	103
Prosent egenmeldte sykedager for menn	0,9 %
Antall egenmeldte sykedager for kvinner	454
Prosent egenmeldte sykedager for kvinner	1,4 %

Sykefraværet er noe høyt med 5,8 prosent. Målkravet vårt er 4 %. Vi har en del langtidsfravær som er med på å dra opp statistikken på det totale sykefraværet. Vi har fokus på prioritering av oppgaver og fordeling av arbeidsbelastning der vi kan. Vi har satt inn tiltak der utfordringene har vært størst, noe som har hatt god effekt. I avdelinger hvor sykefraværet har vært høyt, har leder gått inn og prioritert i forhold til totalbelastningen og avlastet ved behov.

Del 2: Vårt arbeid for likestilling og mot diskriminering

Prinsipper, prosedyrer og standarder for likestilling og mot diskriminering

Statsforvalteren i Vestfold og Telemark er en organisasjon som har et bevisst forhold til likestilling og mangfold, både som arbeidsgiver og i tjenestene vi tilbyr samfunnet. Vårt likestillingsarbeid er forankret i våre ulike strategier, verktøy og retningslinjer. I 2024 utarbeidet vi en ny lønnspolitikk og en ny tilpassingsavtale til hovedavtalen.

Vi er en del av en offentlig forvaltning der kravene til likebehandling, ikke-diskriminering og tilgjengelighet står sterkt, og vi ønsker å være en inkluderende og rettferdig virksomhet for både ansatte og brukere.

Vi har en grunnleggende forståelse av at et mangfoldig arbeidsmiljø styrker organisasjonen, både gjennom ulike perspektiver og gjennom bedre forståelse av befolkningen vi skal betjene. Vi har en kultur hvor respekt for ulikheter er en viktig del av arbeidsmiljøet, og vi opplever at de ansatte er åpne for mangfold og inkluderende holdninger. Samtidig ser vi at det er områder hvor vi kan bli bedre til å omsette våre intensjoner til praksis.

Når det gjelder kjønnslikestilling, så jobber vi i en sektor hvor kvinner tradisjonelt har vært i flertall. Dette gjelder også for vårt embete.

På mangfoldsområdet ser vi at vi har en vei å gå, for å speile sammensetningen av befolkningen vi betjener. Vi opplever at vi har en inkluderende kultur, men vi vet at reell inkludering handler om mer enn bare holdninger – det krever aktive grep for å sikre at alle har like muligheter.

Tilgjengelighet og universell utforming er et område hvor vi har et godt bevissthetsnivå, men hvor vi fortsatt har utfordringer. Vi ønsker å sikre at våre tjenester og informasjon er tilgjengelige for alle, men vi ser at enkelte brukergrupper, særlig de med spesielle behov eller språklige barrierer, fortsatt kan møte utfordringer i møte med oss.

Når det gjelder arbeidsmiljøet, opplever vi at det er en høy grad av trivsel, åpenhet og psykologisk trygghet. Det er sjelden rapporter om diskriminering eller uønsket forskjellsbehandling, men vi erkjenner at vi må være proaktive for å sikre at alle ansatte føler seg sett og verdsatt, uavhengig av bakgrunn, kjønn, alder eller funksjonsevne.

Samlet sett kan vi si at vi har et godt utgangspunkt for likestilling og mangfold. Vi ønsker å styrke vår innsats på dette området og bli enda bedre på likestilling og mangfold i alle deler av virksomheten.

Slik jobber vi aktivt, målrettet og planmessig for å fremme likestilling og motvirke diskriminering:

Vi integrerer prinsipper om likestilling og ikke-diskriminering i alle relevante områder som permisjoner, livsfasehensyn, sykefraværsoppfølging, rekrutteringsprosesser, kompetanseutvikling, HMS (helse, miljø og sikkerhet) og i våre etiske retningslinjer for statstjenesten. Dette sikrer at disse prinsippene ikke bare er prinsipielle, men også praktiske i hverdagen.

Vi har tydelige retningslinjer for varsling og oppfølging av kritikkverdige forhold som inkluderer mobbing, diskriminering, trakassering og spesifikt seksuell trakassering. Disse retningslinjene er tilgjengelige for alle ansatte gjennom vårt avviks- og varslingssystem, som er lett tilgjengelig på intranettets forside.

Denne tilnærmingen bidrar til å skape en arbeidsplass der alle ansatte kan føle seg trygge, respekterte og inkluderte, samtidig som vi kontinuerlig jobber med å forbedre og tilpasse våre rutiner og retningslinjer etter behov.

Slik jobber vi for å sikre likestilling og ikke-diskriminering i praksis

Vår struktur i arbeidet for likestilling:

Vi har et arbeidsmiljøutvalg (AMU) hvor arbeidsgiver, hovedverneombud og representanter for de ansatte møter. AMU skal ivareta arbeidstakerne i henhold til arbeidsmiljøloven. AMU har møter 5 ganger i året. Her drøftes saker som har med helse, miljø og sikkerhet å gjøre, sykefravær, fysisk og psykisk arbeidsmiljø, avvik samt eventuell orientering om varslingsaker. Det skrives referat fra møtene som er tilgjengelig for alle ansatte på intranett.

Vi har medbestemmelsesmøter (MBM) fire ganger i halvåret, hvor arbeidsgiver og hovedtillitsvalgte møtes for å sikre samhandling og gode prosesser mellom partene. Det skrives referat fra møtene som er tilgjengelig for alle ansatte på intranett. Det innkalles til adhoc-møter ved behov.

Embetet har egen vernetjeneste. Hovedverneombudet representerer arbeidstakerne i HMS-spørsmål og møter i AMU og MBM. Vi har ett verneombud pr. etasje på de to lokasjonene våre. Disse skal ivareta arbeidstakernes interesser i saker som angår arbeidsmiljøet.

Administrativ enhet har etablert faste møtepunkter med representanter fra oppvekstavdelingen hvor vi samarbeider for å nå våre felles mål for likestillingsarbeidet, både internt og eksternt.

Hvordan arbeider vi for å undersøke diskrimineringsrisikoer og likestillingshindre?

- Embetet har avtale om bedriftshelsetjeneste fra Avonova, som har bistått oss i arbeidet med å sikre et godt fysisk og psykososialt arbeidsmiljø.
- Vi har hvilerom på begge kontorstedene for ansatte som har behov for det. Vi har toalettfasiliteter som er kjønnsnøytrale og tilrettelagt for ansatte med funksjonsnedsettelse (HC).
- Vi har egen kantine med forskjellig utvalg av mat, og som er godt merket i forhold til allergier og innhold.
- HR tilgjengeliggjorde nøkkeltall for kjønnslikestilling for tillitsvalgte før lønnsforhandlingene

høsten 2024.

- Vi har system for avviksrapportering, og ansatte er oppfordret til å melde ifra. Det gjelder både fysiske forhold knyttet til arbeidsplass, lys, støy med mer – og også i forhold til det psykososiale arbeidsmiljøet.

Beskrivelser av risikoer for diskriminering og hindre for likestilling

Vår arbeidsplass bør etterstrebe mer mangfoldighet med hensyn til etnisitet og personer med nedsatt funksjonsevne. Vi ser at våre språkkrav, inkludert det å beherske begge målformer, kan fremstå ekskluderende i forbindelse med rekruttering. Nøkkeltallene viser at flertallet av våre ansatte er kvinner. Dette reflekterer at det blir skjevfordeling i enkelte utvalg og få menn i noen avdelinger.

Vi fant følgende mulige årsaker til risikoer og hindre, og satte i gang følgende tiltak

Tillitsvalgte og ledelsen har sett på følgende mulige årsaker til risikoer og hindre:

- Vår lokale lønnspolitikk har som mål å blant annet motvirke usaklige diskriminerende lønnsforskjeller.
- At Statsforvalterens roller og oppgaver er lite kjent i alle miljøer, kan være en årsak til at vi ikke rekrutterer mer mangfoldig. Våre språkkrav (norskkrav) kan hindre en mer mangfoldig arbeidsplass.
- Vi har et eget varslingsystem, for å sikre oppfølging av avvik og varsler. Mange ansatte er ikke godt nok kjent med avvikssystemet vårt og hva dette brukes til. Dette kan være en risiko. På vårt intranett kan vi melde om avvik og melde om kritikkverdige forhold.
- Nytilsatte kommer inn på høyere lønn enn erfarne ansatte, dette kan oppleves som diskriminerende.

Beskrivelse av ulike tiltak vi har satt i gang:

For året 2024 har vi hatt særlig søkelys på hvordan innbyggerne møter oss i hverdagen.

Kontorbygg

Kontorbygget vårt er universelt tilrettelagt. Ergonomisk utstyr er innkjøpt for de som har hatt behov for det. 80 % sitter nå i åpent landskap kontorsted Tønsberg. På kontorsted Skien sitter alle på cellekontor.

Nettsider

Arbeid med internettsider i forhold til universell utforming.
Klarspråk på intranettsider, sosiale medier, maler og vedtak.

Intervjuer

Særlig oppmerksomhet i rekrutteringsprosesser hvor minimum en kvalifisert skal kalles inn til intervju (innvandrerbakgrunn, nedsatt funksjonsevne, hull i CV)

Tilgjengelighet via telefon

For å forbedre brukeropplevelsen for våre innringere har vi innført telefonkøer knyttet til ulike fagområder. Noen av disse er på tastevalg når man ringer vårt hovednummer. Dette for at brukerne raskere skal nå frem til riktig saksbehandler uten å gå via sentralbordet.

Samtidig har vi valgt å beholde telefonsentralen som et eget tastevalg for å sikre at sårbare grupper,

som ikke behersker digitale løsninger, fortsatt har en tilgjengelig kommunikasjonskanal. Dette er et viktig tiltak for å sikre at alle innbyggere, uavhengig av digitale ferdigheter, kan få nødvendig bistand.

Bedre gjenkjenning og tillit til våre telefonhenvendelser

Vi har fått tilbakemelding på at noen av våre telefonanrop blir registrert som spam eller ukjente numre. Dette fører til at innbyggere ofte unngår å svare på våre henvendelser, noe som kan forsinke viktige prosesser og informasjonsoverføring.

Lik åpningstid på begge kontorsteder

Vi har sikret en lik åpningstid fra kl. 09.00 til 15.00 på begge våre kontorsteder hele året. Dette er et viktig tiltak for å sikre forutsigbarhet og tilgjengelighet for brukerne våre, og det gir like muligheter for innbyggere uansett hvilken kontoradresse de benytter.

Bedre synlighet og tilgjengelighet til kontorbygget i Skien

For å gjøre det enklere for innbyggere å finne frem, har vi satt opp et fasadeskilt på kontorbygget vårt i Skien. Dette sikrer bedre synlighet og gjør det lettere for publikum å lokalisere våre tjenester.

Tilrettelegging av publikumsmottaket i Skien

Etter at hovedsetet vårt ble flyttet til kontorsted Skien 1. september, så har vi vært nødt til å oppgradere publikumsmottaket i Skien med flere tiltak for å sikre bedre tilgjengelighet og ivareta personvernet i sensitive samtaler.

Vi har etablert et besøksrom der sensitive samtaler kan foregå i skjermede omgivelser uten forstyrrelser. Dette rommet er tilgjengelig for personer med funksjonsnedsettelse, inkludert rullestolbrukere.

Resepsjonsdisken i Skien er nå hev- og senkbar, slik at personer i rullestol kan sitte i samme høyde som kundebehandleren. Dette sikrer en mer inkluderende og likeverdig dialog i møte med publikum.

Arbeidstrening og språktrening for fremmedspråklige

Som en del av vårt arbeid for inkludering og mangfold har vi fremmedspråklige medarbeidere i arbeids- og språktrening hos oss. Dette tiltaket er et samarbeid med NAV.

[Resultater av arbeidet og forventninger til arbeidet framover](#)

Hvordan vurderer vi resultatet av tiltakene?

Vi erkjenner at vi må forbedre språklig tilgjengelighet, universell utforming og brukervennlighet på våre nettsider.

Nettsidene våre er hovedsakelig på bokmål, men de engelske og samiske versjonene er ikke oppdaterte, og nynorskinnholdet er begrenset. Dette kan oppleves som ekskluderende. I tillegg har mange innvandrere ikke tilgang til informasjon på et språk de forstår, og veiledningstjenesten er kun på norsk og engelsk. For å sikre likeverdig tilgang må vi oppdatere eksisterende språkversjoner, styrke nynorskinnholdet og vurdere behovet for flere språk.

Vi må også forbedre universell utforming for å sikre at alle, inkludert personer med nedsatt syn, motoriske utfordringer eller kognitive vansker, kan bruke våre digitale tjenester på en enkel og effektiv måte. Dagens mangler skaper barrierer for enkelte grupper, og det er viktig å fjerne disse for å sikre likeverdig tilgang.

I tillegg må vi forbedre nettsidens struktur og søkefunksjon. Informasjon er ikke alltid intuitivt organisert, og søkemotoren gir ofte irrelevante treff, noe som gjør det vanskelig å finne viktige

tjenester. En mer logisk struktur og en presis søkefunksjon vil gjøre det enklere for publikum å finne den informasjonen de trenger, noe som vil øke både tilgjengeligheten og kvaliteten på våre tjenester. Det er en egen prosjektgruppe som jobber med nye nettsider for alle statsforvalterne. Nye nettsider vil forhåpentligvis løse mange av utfordringene som er avdekket. Vi håper at nye nettsider blir lansert i 2025.

Vi har ikke hatt en økning i antall personer med hull i cv og/eller funksjonsnedsettelse. Vi erkjenner at selv om flere kommer til intervju har det dessverre ikke ført til flere ansettelser. Embetet har ikke tatt inn ny lærling høsten 2024, da vi ikke kan tilby opplæring i den fagkombinasjonen elevene har (salg, service og sikkerhet).

Embetet benytter administrativ tilsetning i inntil 24 mnd. for personer som har lønnstilskudd fra Nav, og vurderer kontinuerlig i samarbeid med vår kontaktperson i Nav kandidater for mulig arbeidstrening hos oss.

Suksess og utfordringer i prosessen og tiltakene:

Vi har investert mye tid og ressurser for å fremme et godt arbeidsmiljø, og vi opplever at ansatte generelt sett trives godt på jobb. Vi har samtidig oppdaterte retningslinjer med tilhørende varslingsystem for at ansatte lett skal kunne varsle om diskriminering og trakassering, herunder seksuell trakassering.

Det er krevende å finne en egnet form på arbeidet når det er mange hensyn, krav, mål og satsinger som skal sees i sammenheng. Lovkrav, oppdrag, rapportering, egne planer, regionale planer og bærekraftsmål skal utføres og forankres i hele organisasjonen. Det er da viktig at det gjøres konkret, systematisk og med en overkommelig informasjonsmengde.

Vi har engasjerte ansatte som er representert i AMU og MBM. Det sikrer gode diskusjoner og innspill, og bidrar til å forankre arbeide med likestilling i ulike fagforeninger og fagavdelinger. Dette skal vi fortsette med, og stadig jobbe for å sikre at hver ansatt kjenner eierskap til målene og tiltakene.

Vi jobber aktivt for å oppfylle vår likestillings- og redegjøringsplikt. Vi har identifisert og igangsatt flere tiltak for å forbedre tilgjengeligheten, både digitalt og fysisk. Vi vil fortsette arbeidet med likestilling og ikke-diskriminering for å sikre at våre tjenester er tilgjengelige for alle innbyggere, uavhengig av språk, funksjonsevne eller digitale ferdigheter.