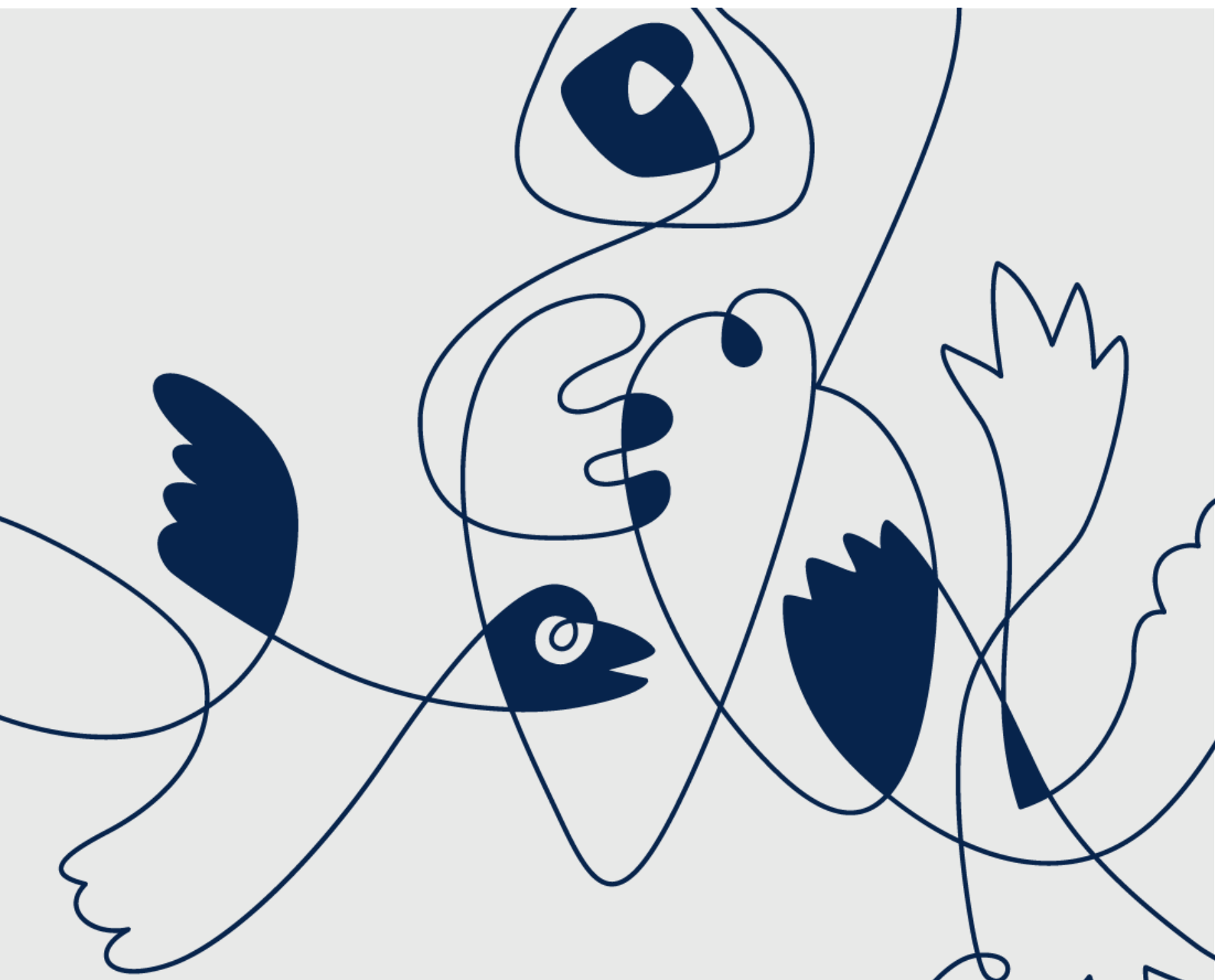




«Likestillingsredegjørelse» - 2025

«Aktivitets-og redegjørelseplikt «(ARP)



Innhald

Innleiing	2
Del 1. Tilstand for kjønnslikestilling i embete	3
Del 2. Embete sitt arbeid for likestilling og mot diskriminering	5

Innleiing

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

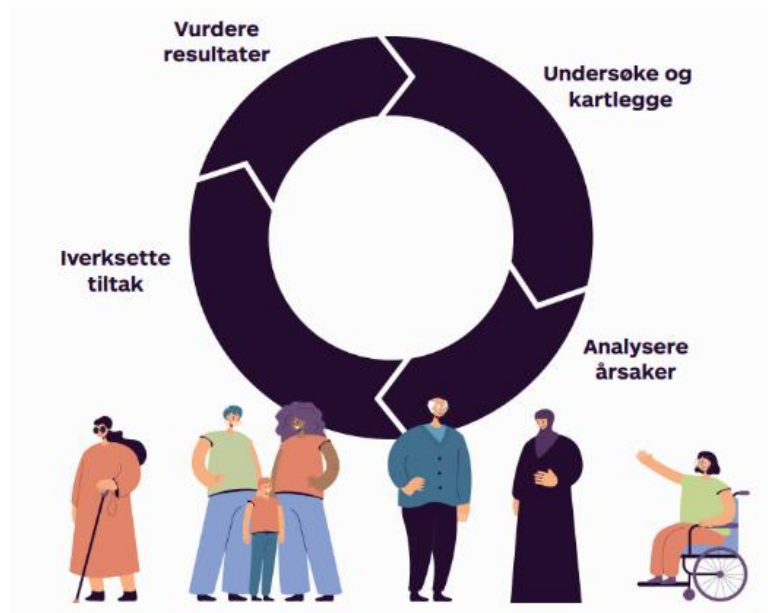
Likestilling og mangfald: Likeverd, like moglegheiter og like rettar uavhengig av kjønn, funksjonsevne, seksuell orientering, alder, etnisitet, religion m.m.

Livsfasepolitikk: Personalpolitikken vår er tilpassa alle livsfasar. Vi innrettar livsfasepolitikken etter behov og livssituasjon uavhengig av alder. For å følge 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

HR - fordelt på kjønn

Betegnelse på rapporteringskrav	Kvinner	Menn	Totalt
Sum antall ansatte	205	86	291
Sum antall deltidsansatte	9	3	12
Sum antall midlertidige ansatte	11	4	15
Sum antall ansatte med personalansvar	16	8	24
Ufrivillig deltid			0

Vi har framleis ei klar overvekt av kvinner i embete med 70 prosent kvinner i 2025, det gjeld og for utvida leiargruppe. 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 vi har i embete.

Når det gjeld deltid og mellombelse stillingar er det liten forskjell mellom kvinner og menn om vi brukar prosent. Forskjellen i mellombelse stillingar handlar og om kjønnsbalansen sidan fleire kvinner søker engasjement og sommarjobbar hos oss.

Det er 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

HR - fordelt på alder/foreldrepermisjon

Betegnelse på rapporteringskrav	2025
Sum antall ansatte	291
Antall ansatte under 20 år	0
Antall ansatte 20 - 29 år	20
Antall ansatte 30 - 39 år	69
Antall ansatte 40 - 49 år	69
Antall ansatte 50 - 59 år	94
Antall ansatte over 60 år	39
Gjennomsnittlig ukesverk foreldrepermisjon kvinner	23
Dagsverk foreldrepermisjon kvinner	1 830
Antall kvinner i foreldrepermisjon	16
Gjennomsnittlig ukesverk foreldrepermisjon menn	15
Dagsverk foreldrepermisjon menn	300
Antall menn i foreldrepermisjon	4

Vi har ei relativt stabil alderssamansetjing i embete. Foreldrepermisjon er tal pr år, og vi har 20 tilsette som tok ut foreldrepermisjon i 2025. Vi har fleirtal av kvinner som tek ut foreldrepermisjon naturleg nok. Tal tilsette i fødselspermisjon blir uansett tilfeldig, avhengig av tilsette sin alder 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	217.0	70.9 %	89.0	29.1 %	763 364.0	793 098.0	96.3 %
Kategori 1: Embetsledelse/Dir/Admsjef	6.0	75.0 %	2.0	25.0 %	1 282 132.0	1 325 011.0	96.8 %
Kategori 2: Seksjonssjef/Ass dir	15.0	50.0 %	15.0	50.0 %	1 093 584.0	1 008 772.0	108.4 %
Kategori 3: Saksbehandler 1	129.0	71.7 %	51.0	28.3 %	754 550.0	764 970.0	98.6 %
Kategori 4: Saksbehandler 2	75.0	77.3 %	22.0	22.7 %	655 072.0	655 961.0	99.9 %
Kategori 5: Kontorstillinger							
Kategori 6: Fagarb. stillinger							
Kategori 7: Læringer							

I kategori 1 er det fleire kvinnelege direktørar noko som gjev utslag i den kategorien. Kategori 3 har flest tilsette, og har litt prosentskilnad med høgare løn for menn. I kategori 4 er kvinner si løn omtrent lik menn si løn.

Del kvinner si løn av menn er 96,3 prosent totalt i embete.

4. Rekruttering

Vi følgjer kvalifikasjonsprinsippet. Det vil seie at vi tilset den best kvalifiserte søkeren uavhengig av kjønn, statsansatteloven § 3. 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 2025 har vi hatt 32 tilsettingar.

Kjønnsfordeling:

Søknader - kvinner	Søknader - menn	Tilsette - kvinner	Tilsette - menn	Søknader - ukjent	Tilsette - ukjent
408 (70,8%)	164 (28,5%)	37 (77,1%)	11 (22,9%)	4 (0,8 %)	0

Aldersfordeling, søknader:

Under 20	20 - 29	30 - 39	40 - 49	50 - 59	Over 59
0	313 (54,3%)	136 (23,6%)	74 (12,8%)	45 (7,8 %)	8 (1,4%)

Funksjonsnedsetting, innvandrabakgrunn eller hol i cv

Funksjonsnedsetting	Funksjonsnedsetting intervju	Funksjonsnedsetting tilsetting
10 (1,7 %)	2	1

Innvandrabakgrunn	Innvandrabakgrunn intervju	Innvandrabakgrunn tilsetting
11 (1,9 %)	8	3

Det er 38 søkarar som har registrert seg med innvandrabakgrunn, men berre elleve søkarar er reelle med bakgrunn i definisjonen i forskrifta.

Hol i cv	Hol i cv, intervju	Hol i cv, tilsetting
11 (1,9 %)	2	0

5. Trakassering, seksuell trakassering og vald basert på kjønn.

Vi har nulltoleranse for mobbing og uønskt seksuell merksemd. Vi informerer om system og retningslinjer vi har for avvik og intern varsling. Vi kartlegg arbeidsmiljøet mellom anna ved å gjennomføre medarbeidarundersøking (MUST) annakvart år.

Siste medarbeidarundersøking viste at 0,5 prosent av våre tilsette hadde opplevd seksuell trakassering frå eksterne. 2,4 prosent av våre tilsette rapporterte å ha blitt mobba. Vi har oppfordra tilsette til å melde frå dersom dei opplever dette, men vi har ingen varslingar eller avvik på dette området.

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 har ikkje synleggjort arbeidet i ein samla plan.

Vi har fornya lokal personalpolitikk, men oppdatering av rutinar og retningslinjer jobbar vi vidare med i 2026. Vi har mål i lokal tilpassingsavtale, punkt 7 om likestilling, og vi har mål om likeløn i lokal lønspolitikk.

Vi har med oss måla vidare 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 ekstra tilrettelegging eller reduserte stillingar kan bli ei ekstra byrde for 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 lyser ut etter 100 prosent stillingar. Auka saksmengder, færre tilsette og fråvær kan gjere at vi ikkje har nok fleksibilitet i arbeidslivet.

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. 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. Det er mindre skilnad når det gjeld løn for sakshandsamarstillingar i år enn i fjor (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 rause 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.