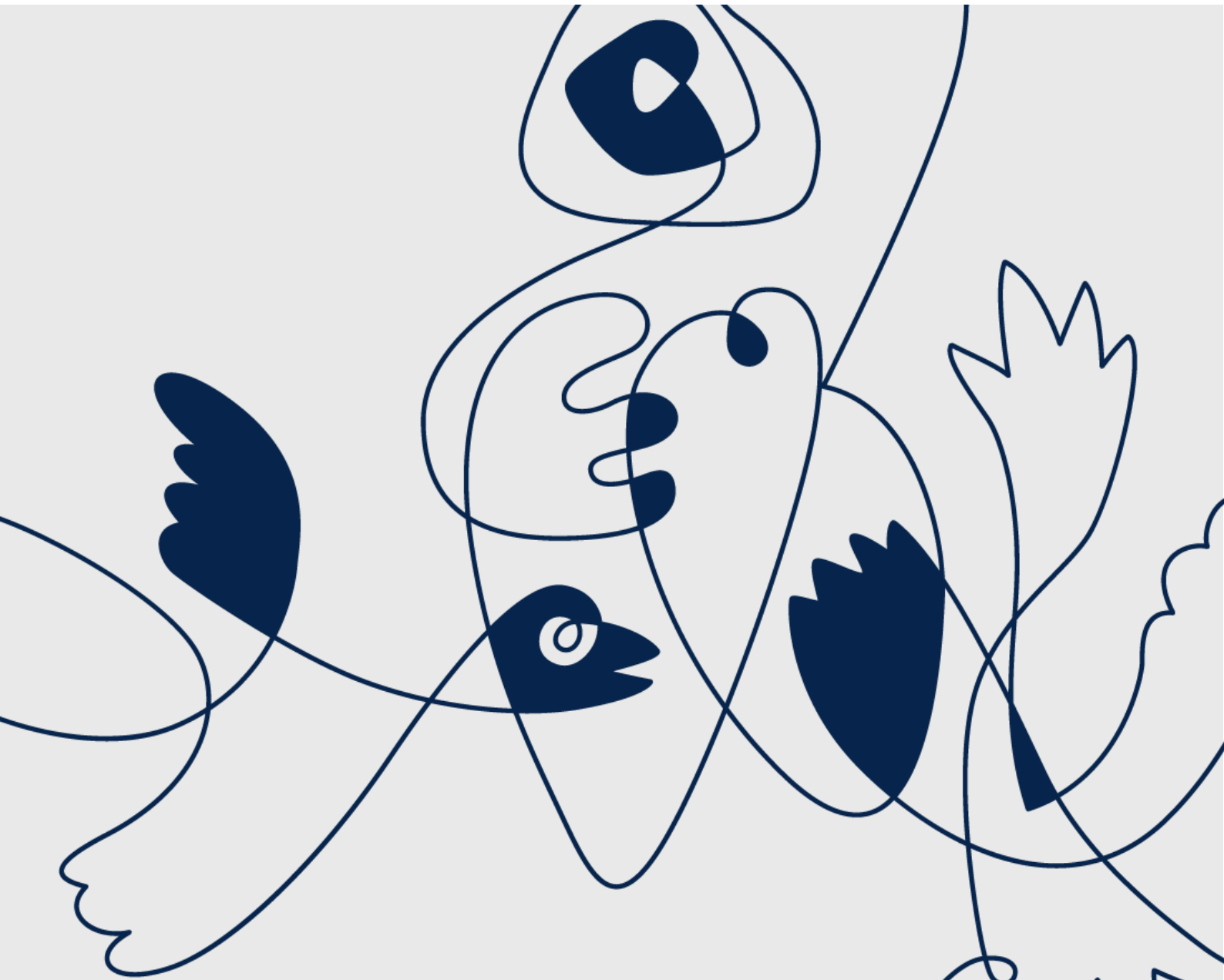




Utgreiing om arbeidet med likestilling - 2023

«Aktivitets-og redegjøreseplikt «(ARP)



Innhald

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

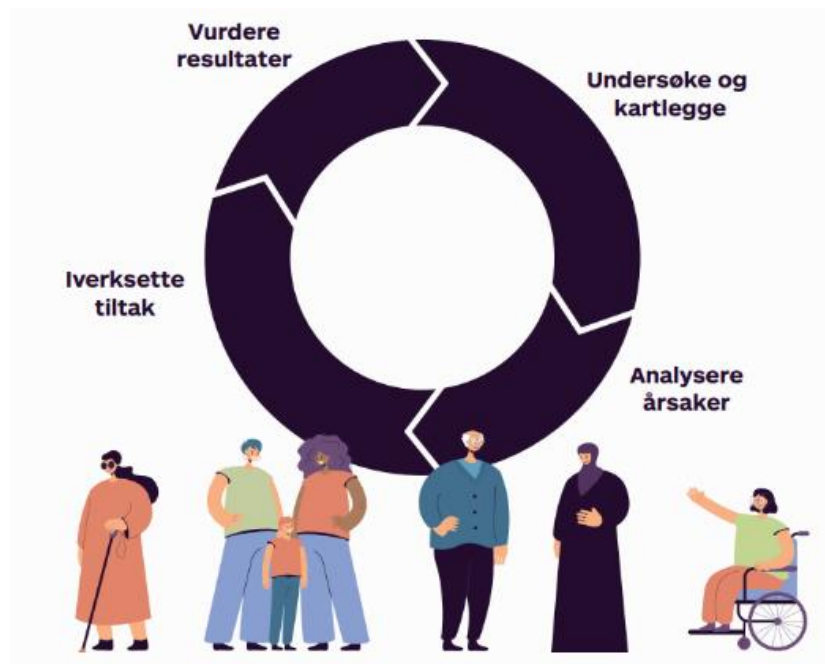
Innleiing

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

Vi arbeider for likestilling og mot diskriminering på bakgrunn av kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel eller adopsjon, omsorgsoppgåver, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsetting, seksuell orientering, kjønnsidentitet, kjønnsuttrykk og kombinasjonar av disse grunnlaga («diskrimineringsgrunnlag»).

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	205	91	296
Sum antall deltidsansatte	12	5	17
Sum antall midlertidige ansatte	9	3	12
Sum antall ansatte med personalansvar	8	11	19
Ufrivillig deltid			0

Vi har framleis ei klar overvekt av kvinner i embete, og i 2023 har vi litt mindre enn 70 prosent kvinner. Når det gjeld overvekt av kvinner, er utviklinga lik elles i samfunnet. Kvinner er i fleirtal innan kompetansearbeidsplassar i «offentleg administrasjon» og innan studieretningar for dei fleste av yrkesgruppene vi har 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	2023
Sum antall ansatte	296
Antall ansatte under 20 år	0
Antall ansatte 20 - 29 år	22
Antall ansatte 30 - 39 år	80
Antall ansatte 40 - 49 år	59
Antall ansatte 50 - 59 år	93
Antall ansatte over 60 år	42
Gjennomsnittlig ukesverk foreldrepermisjon kvinner	20
Dagsverk foreldrepermisjon kvinner	984
Antall kvinner i foreldrepermisjon	10
Gjennomsnittlig ukesverk foreldrepermisjon menn	9
Dagsverk foreldrepermisjon menn	142
Antall menn i foreldrepermisjon	3

Vi har ei relativt stabil alderssamansetjing i embete. Foreldrepermisjon er tal pr år, og vi har 13 tilsette som tok ut foreldrepermisjon i 2023. 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

Tabell

Betegnelse på rapporteringskrav	Antall kvinner	Andel kvinner	Antall menn	Andel menn	Årslønn kvinner	Årslønn menn	Andel kvinners lønn av menns lønn
Totalt i virksomheten	227.0	70.1 %	97.0	29.9 %	677 586.0	735 236.0	92.2 %
Kategori 1: Embetsledelse/Dir/Admsjef	3.0	37.5 %	5.0	62.5 %	1 184 628.0	1 154 762.0	102.6 %
Kategori 2: Seksjonssjef/Ass dir	14.0	60.9 %	9.0	39.1 %	1 016 336.0	963 640.0	105.5 %
Kategori 3: Saksbehandlar 1	127.0	67.6 %	61.0	32.4 %	684 781.0	710 913.0	96.3 %
Kategori 4: Saksbehandlar 2	93.0	80.2 %	23.0	19.8 %	589 584.0	593 157.0	99.4 %
Kategori 5: Kontorstillinger	5.0	100.0 %	0.0	0.0 %	517 634.0	0.0	
Kategori 6: Fagarb. stillinger							
Kategori 7: Læringer							

Grappa saksbehandlar 1 har flest tilsette, og stillingsgruppa seniorrådgivar utgjer ein stor prosentskilnad med høgare løn for menn. I gruppa saksbehandlar 2, rådgivar, er kvinner si løn omtrent lik menn si løn. Men gruppa har prosentvis færre menn.

Del kvinner si løn av menn er 92,2 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. statsansattloven § 3. Det vil seie at vi tilset den best kvalifiserte søkeren 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. Vi har høge krav til skriftleg framstilling på nynorsk, det gjer at framandspråklege ikkje alltid er kvalifisert for våre sakshandsamarstillingar.

I 2023 har vi hatt 25 ledige stillingar:

Søkarar - kvinner	Søkarar - menn	Nytilsette - kvinner	Nytilsette - menn
369 (68,8%)	163 (30,4%)	24 (77,4%)	7 (22,6%)

Funksjonsnedsetting	Funksjonsnedsetting intervju	Funksjonsnedsetting tilsetting
7 (1,3%)	1	0

Innvandrarbakgrunn	Innvandrarbakgrunn intervju	Innvandrarbakgrunn tilsetting
31 (5,8%)	5	4 (12,5%)

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

- Vi skal jobbe for å hindre trakassering, seksuell trakassering og vald basert på kjønn. Vi kartlegg arbeidsmiljøet mellom anna ved å gjennomføre medarbeidarundersøking annakvart år. I sist kartlegging var det ingen som melde frå om trakassering. Vi har system og retningslinjer for avvik og varsling. Vi har ingen varslingar som gjeld trakassering.

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 enno.

Personalpolitikken er under revisjon, og det er sett ned ei partsamansett gruppe for å fornye denne. Vi har definert mål i lokal tilpassingsavtale punkt 7. om likestilling, og vi har mål om likeløn i lokal lønspolitikk. Vi har interne grupper som arbeider for å nå måla i det eksterne arbeidet og i det interne arbeidet som arbeidsgivar:

- CRPD -gruppa 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.
- **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.
- **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. I sakshandsaminga passar vi på å følge opp unntak i forskrift til statsansatteloven. Vi brukar og NAV aktivt som eit kontaktledd når vi har eit kortsiktig behov for ekstra bemanning.
- **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 yteevne, helse og livssituasjon for kortare eller lengre periodar.
- **Forfremming og moglegheit for utvikling**
Vi har stor 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 annen permisjon uten løn ved behov, og vi har behovsprøvd heimekontor. Fleksitid gjør og kvardagen enklere 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 hatt ein gjennomgang av 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 problemstilling kjem opp 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 evaluerte vi lønsnivået i embetet og avdekte mellom anna at det er skilnader i gjennomsnittsløna mellom menn og kvinner for enkelte grupper. Dette vil vi ta omsyn til i lønsforhandlingane framover.

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

ARP er sak i møte med tillitsvalde, i AMU og i leiarmøte. I samband med dei eksterne oppdraga får og andre tilsette informasjon. Det var tema under felles personalsamling i desember, og vi har invitert kommunane og utvida leiargruppe til «inspirasjonswebinar». Vi har utforma husreglar der vi oppfordrar våre tilsette til å vereause med kvarandre som kollegaer, dette er og gjennomgåande mål for livsfasepolitikken.