



Statsforvalteren i Nordland

Nordlaanten Staatehaaltoje
Nordlánda Stáhtaháldadiddje

Likestillingsredegjørelse

2024



Innhold

Innledning.....	3
Del I	4
Tilstand for kjønnslikestilling	4
Rekruttering	7
Del II	8
Vårt arbeid for likestilling og mot diskriminering	8
Prinsipper, prosedyrer og standarder for likestilling og mot diskriminering	8
Verdier	8
Tilpasningsavtalen	8
Lønnspolitikk	8
Livsfasepolitikk og permisjonsregler	8
Rekruttering	9
Slik jobber vi for å sikre likestilling og ikke-diskriminering i praksis	10
Slik jobber vi for å identifisere risiko for diskriminering og hindre for likestilling	11
Resultater av arbeidet og momenter vi vil arbeide med framover	12
Lønn og likestilling	12
Rekruttering	12
Videre arbeid	12

Rapporten er utarbeidet av HR i samråd med tillitsvalgte.

Bodø, 19.02.2025

Heleen Langfjord
Seniorrådgiver HR

Karin Simonsen
Tillitsvalgt Parat / YS

Marit Vorren
Tillitsvalgt Naturviterne/Akademikerne

Innledning

Du leser nå Statsforvalteren i Nordland sin redegjørelse om vårt arbeid for å fremme likestilling og hindre diskriminering i vår virksomhet. Dette er et arbeid vi mener er svært viktig. I Norge har vi i dag høy grad av likestilling, men vi må likevel arbeide aktivt hver dag for at det skal forbli slik. Vi vet at diskriminering også foregår i Norge, og det er vårt felles ansvar å stoppe dette. Ved å fremme likestilling og hindre diskriminering kan vi oppnå en mer mangfoldig arbeidsplass, og mangfold er en styrke på enhver arbeidsplass, på lik linje som i samfunnet ellers. Hos Statsforvalteren jobber vi med svært mange sider av livet og samfunnet, og det er derfor viktig at vi også speiler dette mangfoldet blant våre ansatte.

3

Likestillings- og diskrimineringslovens §1 beskriver lovens formål slik: Lovens formål er å fremme likestilling og hindre diskriminering på grunn av kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel eller adopsjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion, livssyn, nedsatt funksjonsevne, seksuell orientering, kjønnsidentitet, kjønnsuttrykk, alder og andre vesentlige forhold ved en person.

Bærekraftsmålene berører også likestilling og ikke-diskriminering. Bærekraftsmål nummer 5 – *likestilling mellom kjønnene*, og mål nummer 8 – *anstendig arbeid og økonomisk vekst* – tar opp i seg disse temaene. Norge har forpliktet seg til å jobbe for de 17 bærekraftsmålene.

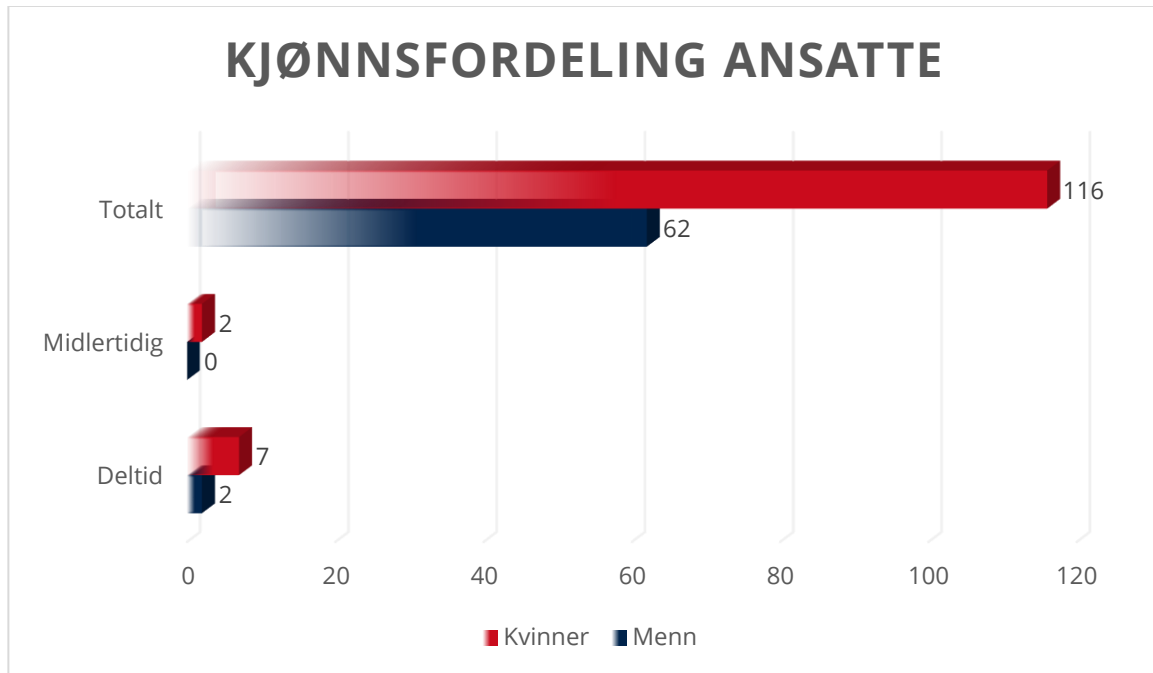
For å få god oppgaveløsning er det viktig at vi sikrer at vår arbeidsplass jobber mot diskriminering og for likestilling, både gjennom rutiner, oppgaveløsning, ledelse, kultur og holdninger. På den måten vil vi løse oppgavene og samfunnsoppdraget vårt bedre. Ved Statsforvalteren i Nordland er andelen sysselsatte med nedsatt funksjonsevne og andelen sysselsatte med innvandrerbakgrunn lavere enn i befolkningen ellers, og dette må vi aktivt jobbe for å endre.

Gjennom §26 i likestillings- og diskrimineringsloven har vi en aktivitetsplikt for å jobbe aktivt, målrettet og planmessig for å fremme likestilling og hindre diskriminering. I §26 a beskrives en redegjørelsesplikt, og det er denne redegjørelsen du leser nå.

Les mer om aktivitets- og redegjørelsesplikten her: [Aktivitets- og redegjørelsesplikt \(ARP\) for arbeidsgivere | Bufdir](#).

Del I

Tilstand for kjønnslikestilling



4

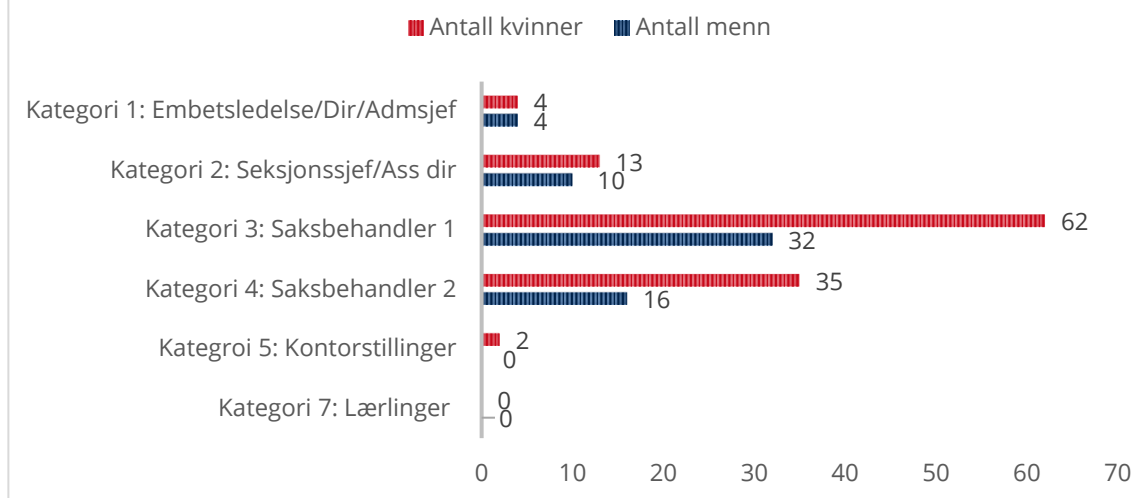
Tabellform finnes i årsrapport for 2024 med overskrift: HR - fordelt på kjønn

Diagrammet inneholder ikke en oversikt over ansatte som jobber ufrivillig deltid. Alle våre stillinger lyses ut som fulltidsstillinger. Vi har ingen som jobber ufrivillig deltid hos Statsforvalteren i Nordland.



Tabelldata kan sees i årsrapport 2024 med overskrift: HR - fordelt på alder/foreldrepermisjon

KJØNNSFORDELING PÅ ULIKE STILLINGSNIVÅER



5

Vi har per i dag ingen i kategori 6: fagarbeidere eller 7: Lærlinger. Tallmaterialet er hentet fra tabell «Likestilling» i årsrapport 2024.

Definisjon på ulike stillingsnivåer i diagrammene over og under:

- Kategori 1: statsforvalter, ass. Statsforvalter, fylkeslege og direktører
- Kategori 2: ass. direktører, ass. fylkeslege, spesialrådgiver og fagdirektører
- Kategori 3: senioringeniører, sjefsingeniør og seniorrådgivere
- Kategori 4: rådgivere og overingeniør
- Kategori 5: konsulenter
- Kategori 6: fagarbeidere
- Kategori 7: lærlinger

Vi har fortsatt overvekt av kvinner i alle kategorier. Kvinners andel av menns lønn er relativt likt på saksbehandler 1 og 2 nivå. Det største utslaget er på kategori 1, der statsforvalter og fylkeslege er menn.

Betegnelse på rapporteringskrav	Antall kvinner	Andel kvinner	Antall menn	Andel menn	Årslønn kvinner	Årslønn menn	Andel kvinners lønn av menns lønn
Totalt i virksomheten	116	65,2 %	62,0	34,8 %	760 574	805 717	94,4 %
Kategori 1: Embetsledelse/ Dir/Admsjef	4	50,0%	4	50,0 %	1 118 250	1 196 500	93,5 %
Kategori 2: Seksjonssjef/Ass dir	13	56,5%	10	43,5 %	934 934	955 291	97,9 %
Kategori 3: Saksbehandler 1	62	66,0%	32	34,0 %	759 431	772 768	98,3 %
Kategori 4: Saksbehandler 2	35	68,6%	16	31,4 %	665 668	680 436	97,8 %
Kategori 5: Kontorstillinger	2	100,0%	0	0,0 %	607 251	0,0	
Kategori 6: Fagarb. stillinger	0		0		0,0	0,0	
Kategori 7: Lærlinger	0		0		0,0	0,0	

Tabellen er hentet fra årsrapport 2024 I «Likestilling». Det er ikke tilstrekkelig antall ansatte i kategori 1,5,6 og 7 til å oppgi gjennomsnittlig lønnsdata. Tallmaterialet er hentet fra tabell «Likestilling» i årsrapport 2024.

Lønnsnivået for kvinner ligger fortsatt under lønnsnivået til menn og denne utviklingen følger vi tett og kontinuerlig. Totalt for virksomheten har kvinners andel av menns lønn i 2024 gått ned fra 97,7 % i 2023 til 94,4 % i 2024. Dette er en uheldig lønnsutvikling, som har bakgrunn i flere årsaker knyttet til avgang av rutinerede saksbehandlere og inntak av yngre hvor da andelen av kvinner totalt i embetet har økt fra 63,0 % til 65,2 %.

I kategori 1 og 3 ser vi likevel en positiv utvikling. I kategori 1 (embetsledelse og avdelingsdirektører) er differansen i lønnsnivået mellom kvinner og menn gått fra 88,3 % i 2023 til 93,5 % i 2024. I kategori 3 (saksbehandler 1) viser tallene en marginal positiv utvikling, fra 98,2 % til 98,3 %. I kategori 5, 6 og 7 er det ingen tall å kommentere ut fra.

I kategori 2 og 4 er det en nedgang i kvinners andel av menns lønn. For kategori 2 er denne fra 98,3 % til 97,9 % og for kategori 4 er den fra 101,1 % til 97,8 %. Samlet sett for embetet slår dette negativt ut.

Kjønnsbalansen i kategori 1 for embetsledelse og avdelingsdirektører er også 50/50, som den eneste kategorien i embetet. Størst differanse på kjønn finner vi i kategori 4, hvor hele 68,6 % av de ansatte er kvinner.

I 2024 ble det gjennomført et forenklet lønnsoppgjør på bakgrunn av forsinkelsen knyttet til avgjørelser i rikslønnsnemda. Det innebærer en lik kronefordeling på avtalen til LO/YS som dermed blir uavhengig av kjønn. For Akademikerne/Unio ble det forhandlet frem en lik prosentvis økning beregnet ut fra grunnlønn. Dette innebærer at de med høyest grunnlønn også fikk høyest tillegg, uavhengig av kjønn. Dette er elementer som må tas med i beregningen for lønnsoppjøret i 2025 for å fortsette det viktige arbeidet som ble startet i 2021, med likelønn mellom kjønnene som mål.

Rekruttering

Kvinnelige søkere	Mannlige søkere	Kvinnelige nyansatte	Mannlige nyansatte
310	157	21	8

I rekrutteringssammenheng er vi bevisst på skjevheten mellom antall kvinnelige ansatte og antall mannlige ansatte, hvor det er flere kvinnelige nyansatte enn mannlige, men det reflekteres også i søkermassen. Vi er bundet av kvalifikasjonsprinsippet, jf. statsansatteloven § 3. Det er den best kvalifiserte søkeren som skal ansattes, uavhengig av kjønn.

Del II

Vårt arbeid for likestilling og mot diskriminering

Prinsipper, prosedyrer og standarder for likestilling og mot diskriminering

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

8

Verdier

Vi har tre uttalte verdier som er «respekt, redelighet og rettferdighet». Internt har vi jobbet med hva som legges i de ulike verdiene, og i verdien «rettferdighet» er det konkretisert i «Strategisk plan for 2023-2026» at med «rettferdighet» så ønsker vi å sikre likebehandling.

Tilpasningsavtalen

I hovedavtalens § 31 og embetets tilpasningsavtale gjeldende fra mai 2023 omtales fokus på likestilling slik:

Arbeidsgiver har ansvar for at arbeidsoppgavene blir fordelt slik at kvinner og menn får samme vilkår for utvikling. Kvinner og menn skal stilles likt når det gjelder muligheter for tilsetting, lønn, opplæring og avansement.

Lønnspolitikk

Det er konkretisert i de lokale lønnspolitiske retningslinjene at lønnspolitikken skal «motvirke kjønnsbaserte lønnsforskjeller». Det står i tillegg dette:

Det er et mål å utjevne lønnsforskjeller som har utviklet seg over tid, og som ikke skyldes faktiske ulikheter i ansvar, kompetanse og prestasjoner eller forhold som ligger utenfor Statsforvalterens myndighetsområde. Prinsippet om likelønn mellom kjønn skal ivaretas.

De lokale lønnspolitiske retningslinjene blir gjennomgått og revidert årlig.

Livsfasepolitikk og permisjonsregler

Vi har i flere år hatt en **livsfasepolitikk** med undertittel likeverd, fleksibilitet og dialog – i alle livets faser. Det vil si at dette er en livsfasepolitikk i praksis – ikke bare en seniorpolitikk. Vi har kultur for tilrettelegging og fleksibilitet både for småbarnsforeldre, seniorer, ansatte med gamle foreldre og syke barn. For å nevne noe. I tillegg har vi lokale **permisjonsretningslinjer** som bidrar til en raus og fleksibel arbeidsgiverpolitikk. Eksempelvis gis det fri og tilpasninger til å feire religiøse høytidsdager

som Id al-fitr, sabbat, og annen tilrettelegging knyttet til utøvelse av religion. Begge disse dokumentene er bidrag i arbeidet med å hindre diskriminering og fremme likestilling.

Rekruttering

Inkludering er tatt med som et eget vurderingspunkt i skjema «forarbeid ved rekruttering» som fylles ut av leder i alle rekrutteringsprosesser. Her må leder ta bevisst stilling til hvordan den aktuelle stillingen kan tilrettelegges og om det er aktuelt med en trainee (person med nedsatt funksjonsevne og/eller hull i CV) i stillingen. Vi jobber kontinuerlig med utforming av annonsetekster og annonsering, og mangfoldserklæringen er justert og den har fått en mer fremtredende plass i utlysningsteksten.

Vi har gode rekrutterings- og beslutningsrutiner i ansettelsesprosessene hos SFNO, der ansattrepresentantene og HR er med i hele prosessen fra utvelgelse av intervjukandidater til ansettelsesråd. Alle stillinger lyses ut offentlig, som et minimum på JobbNorge og NAV sine sider.

Tekst i våre annonser (mangfoldserklæring):

Inkludering og mangfold

Vi mener at inkludering og mangfold er en styrke og ønsker å være et godt sted å jobbe for alle. Vi ønsker medarbeidere med ulike kompetanser, fagkombinasjoner, livserfaring og perspektiver for å bidra til enda bedre oppgaveløsning. Så langt som mulig vil vi tilrettelegge for medarbeidere som har behov for det.

Positiv særbehandling

Har du funksjonsnedsettelse, hull i CV-en eller innvandrerbakgrunn oppfordrer vi deg til å krysse av for det når du søker. Det gir deg muligheten til å få positiv særbehandling. Vi kaller inn minst en kvalifisert søker fra hver av disse gruppene til intervju. For å bli vurdert som søker i disse gruppene, må du oppfylle visse krav. Dette kan du lese mer om her

Traineeprogrammet i staten er et rekrutteringsprogram som er opprettet for å utvikle mangfold og det inkluderende perspektivet i personalarbeidet i staten. Programmet skal gi personer med nedsatt funksjonsevne og/eller hull i CV-en relevant arbeidserfaring.

Vi har få søkere med flerkulturell bakgrunn som er kvalifisert. Det skyldes i stor grad kravet til skriftlig fremstillingsevne på norsk. Våre stillinger har stor grad av saksbehandling og utredninger som gjør at vi stiller dette kravet. Kravet blir vurdert i hvert enkelt tilfelle, hvilket betyr at det ikke blir

«automatisk» stilt som krav for ansettelse. Det vil likevel gjelde flertallet av våre stillinger. Vi har i 2024 tilsatt to ansatte med flerkulturell bakgrunn i midlertidige stillinger.

I tillegg til å rekruttere mangfoldig, har vi også stort fokus på å tilrettelegge for medarbeidere som har behov for det, og på den måten forebygge frafall. Tilrettelegging kan eksempelvis innebære arbeidstidsordninger, HMS-utstyr, justering av arbeidsoppgaver med videre.

10

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

Vi har eget **samarbeidsutvalg** (SAMU). Her møter arbeidsgiver og tillitsvalgte. SAMU skal ivareta medbestemmelse i henhold til hovedavtalen og arbeidsmiljøloven § 7-2. SAMU har jevnlig møter, i 2023 ble det gjennomført fem ordinære møter, i tillegg til at SAMU deltok på ulike møter knyttet til budsjettarbeid, m.m.

Vi har også et **arbeidsmiljøutvalg** (AMU). Her møtes representanter fra arbeidsgiver og fra verneombudene. Her drøftes saker som sykefravær, fysisk og psykisk arbeidsmiljø, avvik samt eventuell orientering om varslings saker. Det skrives referat fra møtene i SAMU og AMU som er tilgjengelige for alle ansatte. AMU hadde 5 møter i 2024 og behandlet 36 saker.

12 nye og 7 «gamle» ansatte fikk innkjøpt **tilrettelagt ergonomisk utstyr** til sin arbeidsplass i 2024, i hovedsak hjelpemidler som rollermouse, underarms- og håndleddsstøtter av ulike slag. Som følge av konsentrasjonsproblemer i åpent kontorlandskap har SFNO fortsatt å tilby støydempende hodetelefoner i stedet for ordinære hodetelefoner. 8 ansatte har benyttet seg av tilbudet i 2024.

Medvirkning fra ansettelsesrådets ansattrepresentanter og HR er med på å sikre likestilling og forhindre diskriminering i hele **ansettelsesprosessen**. Se eget punkt om rekruttering over.

Som statlig virksomhet er vi omfattet av særavtale om fleksibel arbeidstid i staten. Hos Statsforvalteren i Nordland brukes **fleksitidsavtalen** i praksis, blant annet ved at vi så langt som mulig legger møter og aktiviteter innenfor kjernetiden. Dette innebærer at den enkelte ansatte kan justere sin arbeidstid innenfor rammene av avtalen for å tilrettelegge for egen livssituasjon. Vi har også i større og større grad lagt til rette for bruk av hjemmekontor, og også noen forsøk på fjernarbeid.

Bygget hvor de fleste har sitt arbeidsted er i dag tilpasset de behov personer i rullestol, nedsatt syn og/eller hørsel har. Vi har toalettfasiliteter som er kjønnsnøytrale og tilrettelagt for ansatte med funksjonsnedsettelse (HC). Vi har egen kafé med forskjellig utvalg av mat, og som er godt merket med tanke på allergier og innhold. I stedet for husregler bruker vi **raushet** som vår bærende kultur hos oss. Dette er et godt utgangspunkt for å verdsette ulikhet og mangfold.

HR tar hvert år ut **lønsstatistikk** og søker å finne uønskede lønnsforskjeller – dette er tall og statistikk vi deler og diskuterer med de tillitsvalgte før lønnsforhandlingene. Disse diskusjonene gjøres i forkant av revidering av den lokale lønnspolitikken. Ledergruppen går grundig gjennom den utarbeidede statistikken og kommer med forslag til eventuelle endringer i lønnspolitiske retningslinjer.

Slik jobber vi for å identifisere risiko for diskriminering og hindre for likestilling

Ovennevnte tiltak bidrar også til identifisering av risiko for diskriminering og hindre for likestilling. Imidlertid ser vi at analysene bør være mer systematiske slik at vi sikrer at vi fanger opp risikoer som eksisterer og kan jobbe videre med disse.

Hos Statsforvalteren i Nordland har vi omfattende prosedyrer og rutiner for å sikre et trygt, godt og ikke-diskriminerende arbeidsmiljø som fremmer likestilling og inkludering. Vi har mange nyansatte, og vi jobber systematisk i deres oppstart for å sørge for at de kjenner til rutine og retningslinjene som blant annet skal være med å avdekke diskriminering og andre avvik.

Medarbeiderundersøkelser gjennomføres i staten hvert andre år, og ble gjennomført høsten 2024. Oppfølging og etterarbeid av undersøkelsen skal være ferdigstilt og meldes ledermøtet 26. mai 2025.

Vi har egne retningslinjer for **klage, varsling, avvik** og oppfølging av kritikkverdige forhold – herunder mobbing, diskriminering og trakassering, inkludert seksuell trakassering. Oppfølging av disse vil kunne identifisere risiko og hindre diskriminering. Det ble 01.10.2024 opprettet nytt elektronisk avviks- og varslingsystem for alle statsforvalterembetene.

Resultater av arbeidet og momenter vi vil arbeide med framover

Lønn og likestilling

Vi ser av statistikken at det fortsatt er lønnsforskjeller mellom kvinnelige og mannlige ansatte. Det har blitt en forverring i år hvor lønnsnivå til kvinner har blitt prosentmessig lavere sammenlignet med menns lønn. Dette gjør at vi vil fortsatt jobbe aktivt med å ha en lønnspolitikk som utjevner forskjellene.

12

Rekruttering

Til tross for at vi har jobbet mye med jobbanalyse så er det fortsatt viktig å ha fokus på om vi har strenge krav som vil ekskludere søkere, og eventuelt se om det er et krav som er et må-krav eller om det er ønskelig, men kan fravikes.

Vi kan også jobbe ytterligere med å bevisstgjøres egne fordommer og utfordre hverandre på dette. I tillegg bør vi jobbe med å synliggjøre bedre at vi legger til rette for et inkluderende arbeidsmiljø, både for minoriteter og kollegaer med nedsatt funksjonsevne. I 2022 ble det innført hendelsesbasert betaling til SPK.

Som nøkkeltallene viser, er flertallet av ansatte kvinner. Det er vanligvis et høyt krav om formell kompetanse på våre stillinger, og tall fra utdanningsinstitusjonene viser at det er flest kvinner som tar høyere utdanning. Det er også noen områder hos oss hvor de som er kvalifisert for stillingene gjerne kommer fra kvinnedominerte fagbakgrunner/yrker, som gjør at søkermassen ofte er kvinnedominert og sannsynlighet for å ansette kvinner er høyere. I den grad kjønnsbalansen gjenspeiler samfunnet utenfor er det naturlig, men det er et forhold vi må følge med på.

Videre arbeid

Videre vil vi fortsette arbeidet med å bygge vår **kultur** på raushet, psykologisk trygghet og tilbakemeldinger. Dette er med på å sikre at vi har en arbeidsplass som reduserer diskriminering og fremmer likestilling.

Vi vil fortsette å følge utviklingen mht. **lønn** fordelt på kvinner og menn.

Hybride arbeidsformer er et svært aktuelt tema som vi vil jobbe videre med, både mht. retningslinjer og i praksis. Dette kan ha betydning for tilrettelegging og gjennom det inkludering. Dette var et av prioriteringsområdene også for koordineringsembetet HR.

Både ledere og HR hos Statsforvalteren i Nordland holder seg faglig oppdatert på temaet likestilling og mangfold, blant annet gjennom DFØ sine **webinarer**. Dette vil vi fortsette med.

Nytt intranett kom på plass våren 2024. Det har, som ønsket, bidratt til å få bedre oversikt over rutiner og prosedyrer på en bedre måte enn tidligere system.

STATSFORVALTEREN I NORDLAND

Fridtjof Nansens vei 11, Pb 1405, 8002 Bodø || sfnopost@statsforvalteren.no || www.statsforvalteren.no/nordland

