



**Statsforvalteren i Nordland**

*Nordlaanten Staatehaaltoje*  
*Nordlánda Stáhtaháldadiddje*

# Likestillingsredegjørelse

2021



## Innhold

Innledning .....	3
Del I .....	4
Tilstand for kjønnslikestilling .....	4
Rekruttering .....	5
Sykefravær .....	6
Del II .....	7
Vårt arbeid for likestilling og mot diskriminering .....	7
Prinsipper, prosedyrer og standarder for likestilling og mot diskriminering .....	7
Rekruttering .....	7
Slik jobber vi for å sikre likestilling og ikke-diskriminering i praksis .....	8
Slik jobber vi for å identifisere risiko for diskriminering og hindre for likestilling .....	9
Resultater av arbeidet og momenter vi vil arbeide med framover .....	9
Utfordringer – Lønn og mangfold .....	9
Utfordringer – Rekruttering .....	9
Videre arbeid .....	9

## Innledning

Statsforvalteren har en lovbestemt plikt til å jobbe med likestilling og mot diskriminering, og vi skal dokumentere og redegjøre for arbeidet vårt, jf. likestillings- og diskrimineringsloven §§ 24 og 26. På Bufdir sine hjemmesider står det mer om denne plikten: [https://ny.bufdir.no/fagstotte/produkter/aktivitets\\_og\\_redegjorelsesplikt\\_for\\_arbeidsgivere/](https://ny.bufdir.no/fagstotte/produkter/aktivitets_og_redegjorelsesplikt_for_arbeidsgivere/).

I tråd med likestillings- og diskrimineringsloven jobber vi systematisk for å fremme likestilling og hindre diskriminering på grunn av kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel eller adopsjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet, kjønnsuttrykk, alder og andre vesentlige forhold ved en person, og kombinasjoner av disse grunnlagene.

Med likestilling mener vi likeverd, like muligheter og like rettigheter. Likestilling forutsetter tilgjengelighet og tilrettelegging.

## Del I

### Tilstand for kjønnslikestilling

Under følger en oversikt over:

- kjønnsbalansen totalt i virksomheten (antall)
- ansatte i deltidsstillinger (kjønnsforskjell i antall)
- midlertidig ansatte (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

4

Betegnelsen på rapporteringskrav	Kvinner	Menn	Totalt
Sum antall ansatte	120	60	180
Sum antall deltidsansatte	7	1	8
Sum antall midlertidige ansatte	12	2	14
Sum antall ansatte med personalansvar	12	15	27
Ufrivillig deltid	0	0	0

Gjennomsnittlig ukesverk foreldrepermisjon kvinner	26
Dagsverk foreldrepermisjon kvinner	651
Antall kvinner i foreldrepermisjon	5
Gjennomsnittlig ukesverk foreldrepermisjon menn	20
Dagsverk foreldrepermisjon menn	404
Antall menn i foreldrepermisjon	4

Tabellen 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.

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)

Betegnelse på rapporteringskrav	Antall kvinner	Andel kvinner	Antall menn	Andel menn	Årslønn kvinner	Årslønn menn	Andel kvinners lønn av menns lønn
Totalt i virksomheten	120.0	66.7 %	60.0	33.3 %	661 799.0	702 101.0	94.3 %
Kategori 1: Embetsledelse/Dir/Admsjef	5.0	55.6 %	4.0	44.4 %	992 200.0	1 092 495.0	90.8 %
Kategori 2: Seksjonssjef/Ass dir	15.0	55.6 %	12.0	44.4 %	825 853.0	794 146.0	104.0 %
Kategori 3: Saksbehandler 1	64.0	66.0 %	33.0	34.0 %	648 189.0	660 616.0	98.1 %
Kategori 4: Saksbehandler 2	32.0	76.2 %	10.0	23.8 %	577 184.0	584 800.0	98.7 %
Kategori 5: Kontorstillinger	4.0	100.0 %	0.0	0.0 %	528 275.0	0.0	
Kategori 6: Fagarb. stillinger	0.0	0.0 %	1.0	100.0 %	0.0	578 000.0	0.0 %
Kategori 7: Lærlinger	0.0		0.0		0.0	0.0	

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 under lønnsnivået til menn og denne utviklingen følger vi tett og kontinuerlig.

*I kategori 1 gir det utslag at både statsforvalter og fylkeslege er menn. Gjennomsnittslønn i kategori 2 gir et misvisende bilde.*

*Assisterende fylkesleger (i hovedsak kvinner) er plassert i denne kategorien og drar opp gjennomsnittslønn betydelig. Vi har ellers stor grad av likelønn mellom kvinner og menn.*

## Rekruttering

Kvinnelige søkere	Mannlige søkere	Kvinnelige nyansatte	Mannlige nyansatte
240	129	15	10

I rekrutteringssammenheng er vi bevisst på skjevheten mellom antall kvinnelige ansatte og antall mannlige ansatte. Vi er likevel bundet av kvalifikasjonsprinsippet, jf. statsansatteloven § 3. Det er den best kvalifiserte søkeren som skal ansattes, uavhengig av kjønn.

## Sykefravær

Under følger en oversikt over:

1. Totalt sykefravær i dager og prosent (legemeldt og egenmeldt)
2. Legemeldte sykedager for kvinner og menn (antall dager)
3. Egenmeldte sykedager for kvinner og menn (antall og prosent)
4. Sykefravær fordelt på kvinner og menn
5. Avtalte arbeidsdager for kvinner og menn

6

Betegnelse på rapporteringskrav	Dager/Prosentdel
<b>Sum totalt sykefravær (legemeldt og egenmeldt)</b>	1 752.0
<b>Prosent sykefravær (legemeldt og egenmeldt)</b>	4.5 %
<b>Sum totalt sykefravær menn (legemeldt og egenmeldt)</b>	702.0
<b>Prosent sykefravær menn (legemeldt og egenmeldt)</b>	5.1 %
<b>Sum totalt sykefravær kvinner (legemeldt og egenmeldt)</b>	1 050.0
<b>Prosent sykefravær kvinner (legemeldt og egenmeldt)</b>	4.2 %
<b>Antall legemeldte sykedager for menn</b>	630.0
<b>Prosent legemeldte sykedager for menn</b>	4.6 %
<b>Avtalte arbeidsdager for menn</b>	13 827.5
<b>Antall legemeldte sykedager for kvinner</b>	802.0
<b>Prosent legemeldte sykedager for kvinner</b>	3.2 %
<b>Avtalte arbeidsdager for kvinner</b>	24 753.4
<b>Antall egenmeldte sykedager for menn</b>	72.0
<b>Prosent egenmeldte sykedager for menn</b>	0.5 %
<b>Antall egenmeldte sykedager for kvinner</b>	248.0
<b>Prosent egenmeldte sykedager for kvinner</b>	1.0 %

Samlet sykefravær har steget med 0,8 % i 2021. Fra 3,7% i 2020 til 4,5% i 2021, mens det egenmeldte fraværet er 0,1 prosent lavere i år. Også i 2021 har det sykmeldte fraværet for menn gått opp. I 2021 var menns legemeldte fravær 5,1% mot 3,2% i 2020. Som alle fravær, følges dette tett opp av leder. Vi har ingen bekymring tilknyttet sykefraværet for øvrig.

## 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:

### 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 intervju kandidater til ansettelsesråd. Alle stillinger lyses ut offentlig, som et minimum på JobbNorge og NAV sine sider.

Tekst i våre annonser (mangfoldserklæring):

*Vi mener at inkludering og mangfold er en styrke. 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. Aktuell tilrettelegging kan for eksempel være tekniske hjelpemidler, tilpasning av møbler eller endring av rutiner, arbeidsoppgaver og arbeidstid. Embetet ønsker å realisere regjeringens mål knyttet til inkluderingsdugnaden, om at minst 5 % av de nyansatte i staten skal være personer med nedsatt funksjonsevne eller hull i CV'en.*

Fokus på mangfold og erfaringen med ansatte som har nedsatt funksjonsevne øker bevisstheten om denne ressursen blant de øvrige ansatte. Her har vi med hell brukt muligheten til å søke etter og ansette trainee. 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. Det har tross dette lyktes oss å få faste ansatte med flerkulturell bakgrunn.

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 m.v.

## 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 2021 ble det gjennomført fem ordinære møter, i tillegg til at SAMU deltok på ulike møter knyttet til budsjettarbeid, omorganisering 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 varslingssaker. Det skrives referat fra møtene i SAMU og AMU som er tilgjengelige for alle ansatte. AMU hadde 4 møter i 2021 og behandlet 29 saker.

Vi har egne retningslinjer for **varsling, avvik** og oppfølging av kritikkverdige forhold – herunder mobbing, diskriminering og trakassering, inkludert seksuell trakassering. Disse retningslinjene gjennomgås årlig på avdelingsmøter for alle ansatte.

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

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 og annen tilrettelegging knyttet til utøvelse av religion. Begge disse dokumentene er bidrag i arbeidet med å hindre diskriminering og fremme likestilling.

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.

Vi flyttet inn i nytt bygg høsten 2020. I arbeidet med utformingen av det nye bygget har krav om **universell tilrettelegging** vært sentralt, og det var tett kontakt underveis med entreprenør og designer for å ivareta dette. Bygget 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 tillegg ble det, av brukerrepresentantene for huset, besluttet at vi ikke skulle ha husregler, men i stedet **raushet** som vår bærende kultur i det nye bygget. Dette er et godt utgangspunkt for å verdsette ulikhet og mangfold. Vi har også igangsatt et arbeid for å sikre at vi bruker det nye bygget på best mulig måte, og sikrer at flest mulig kan ha en god arbeidshverdag her.

HR tar hvert år ut **lønnsstatistikk** 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.

**Medarbeiderundersøkelser** gjennomføres i staten hvert andre år. Det gir medarbeidere mulighet til anonymt å gi tilbakemelding om diskriminering/trakassering. Undersøkelsen gjennomgås på avdelingsnivå, der en sammen med de ansatte blir enige om tiltak.



## 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. Vi undersøker om vi skal gå inn i et samarbeid med Likestilt arbeidsliv for å bli sertifisert der, og på den måten ha et enda mer systematisk arbeid knyttet til avdekking av risiko.

Hos Statsforvalteren i Nordland har vi omfattende prosedyrer og rutiner for å sikre et trygt, godt og ikke-diskriminerende arbeidsmiljø som fremmer likestilling. Imidlertid vurderer vi at informasjonsmengden og systemene i seg selv kan være en «jungel». Vi har mange nyansatte, og vi jobber systematisk i deres oppstart for å sørge for at de kjenner til rutinene og retningslinjene som blant annet skal være med å avdekke diskriminering og andre avvik.

9

## Resultater av arbeidet og momenter vi vil arbeide med framover

### Utfordringer – Lønn og mangfold

Vi ser av statistikken at det er lønnsforskjeller mellom kvinnelige og mannlige ansatte i enkelte grupper. Vi jobber aktivt med å ha en lønnspolitikk som utjevner forskjellene.

Vår arbeidsplass bør etterstrebe mer mangfoldighet med hensyn til etnisitet og personer med nedsatt funksjonsevne. Vi ser at våre språkkrav kan fremstå ekskluderende i forbindelse med rekruttering.

Som nøkkeltallene viser, er flertallet av ansatte kvinner. I den grad det gjenspeiler samfunnet utenfor er det naturlig, men det er et forhold vi må følge med på.

### Utfordringer – Rekruttering

Til tross for at vi har jobbet mye med utforming av utlysningstekst så tror vi fortsatt at vi har forbedringspotensial med tanke på å skrive slik at vi treffer et større mangfold. Vi kan også sørge for større mangfold i bildebruk.

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 våre utlysninger krever vi i all hovedsak utdanning på mastergradsnivå. Der kan vi sannsynligvis vurdere bedre om dette alltid er nødvendig, samt at vi kan gjøre en bedre jobb på å vurdere mulighet for tilrettelegging og ev. redusert stilling i ulike stillinger vi lyser ledige.

### Videre arbeid

Vi vil undersøke om det er aktuelt for Statsforvalteren i Nordland å sertifiseres innen ordningen **Likestilt arbeidsliv**.

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 verdsetter mangfold.

**Medarbeiderundersøkelsen** (MUST) vil bli fulgt opp på embetsnivå og i avdelingene – her kan det bli avdekket momenter som har betydning for likestilling og mangfold.

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 for mangfold.

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.

10

Når det er praktisk mulig vil vi lyse ut etter flere **traineer** og på den måten få flere nye kollegaer med nedsatt funksjonsevne og/eller hull i CV.

**STATSFORVALTEREN I NORDLAND**

Fridtjof Nansens vei 11, Pb 1405, 8002 Bodø || [sfnopost@statsforvalteren.no](mailto:sfnopost@statsforvalteren.no) || [www.statsforvalteren.no/nordland](http://www.statsforvalteren.no/nordland)

