



Statsforvalteren i Nordland

Nordlaanten Staatehaaltoje
Nordlánda Stáhtaháldadiddje

Likestillingsredegjørelse

2025



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
Lønn og likestilling	12
Rekruttering	12
Videre arbeid	12

Rapporten er utarbeidet av HR i samråd med tillitsvalgte.

Bodø, 04.03.2026

Heleen Langfjord
HR

Morten H. Hammerfjell
HR

Anja Røstgård
HR

Ingrid Roaldsen
Tillitsvalgt Forskerforbundet/UNIO

Ann-Lisbeth Lieng
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.

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.

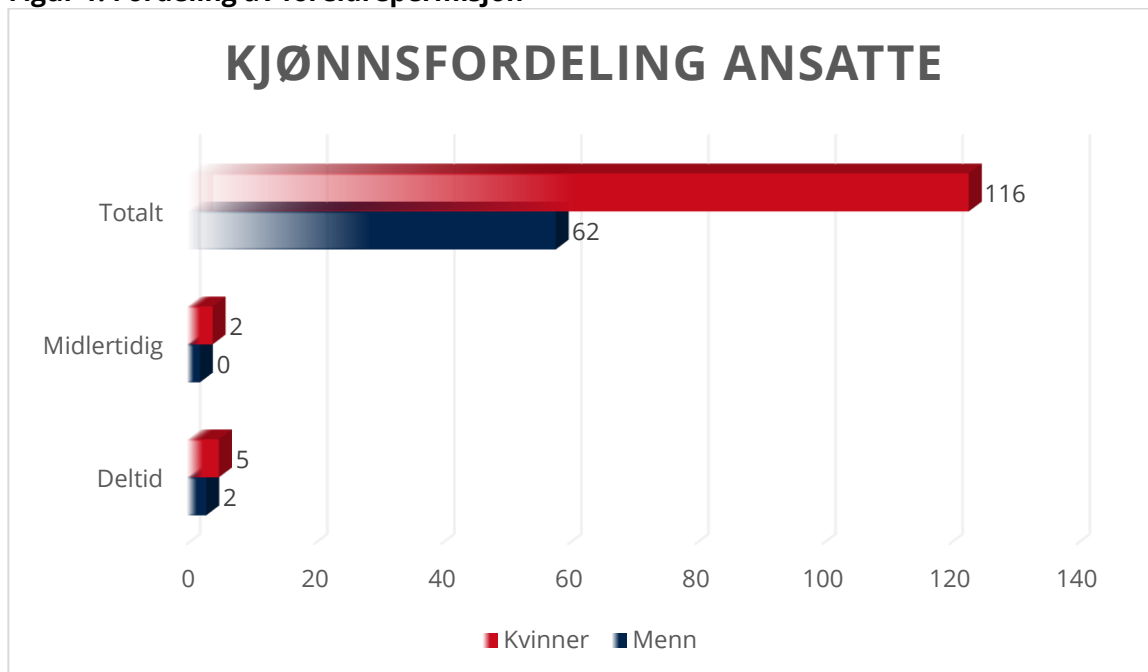
Gjennom §26 i likestillings- og diskrimineringsloven har vi en aktivitetsplikt for å jobbe aktivt, målrettet og planmessig for å fremme likestilling og hindre diskriminering. I §26 a beskrives en redegjørelsesplikt, og det er denne redegjørelsen du leser nå.

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

Del I

Tilstand for kjønnslikestilling

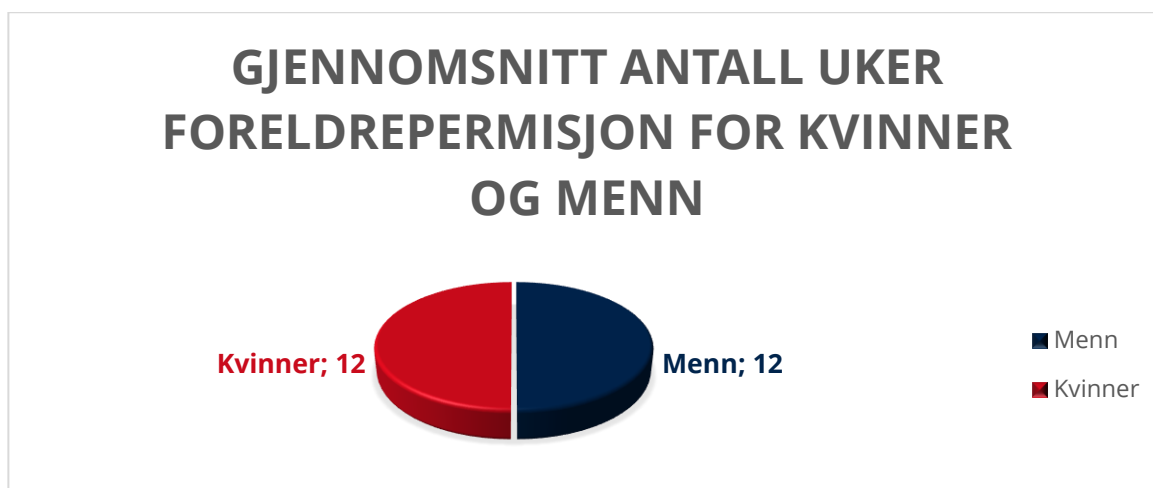
Figur 1: Fordeling av foreldrepermisjon



Tabellform finnes i årsrapport for 2025 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.

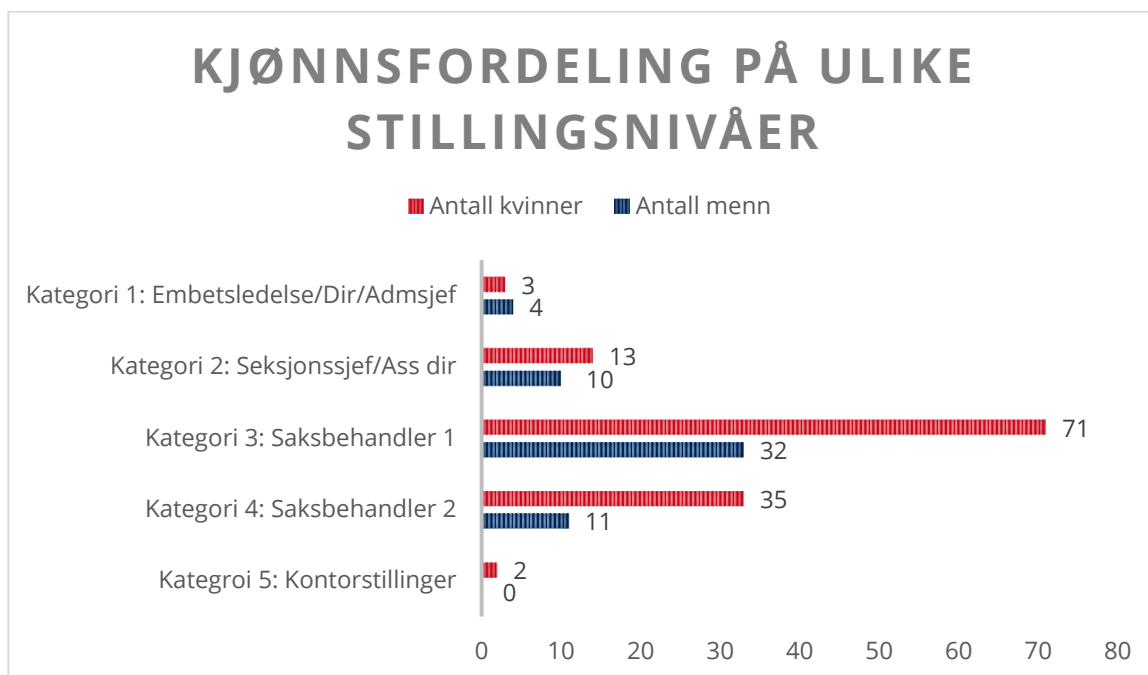
Figur 2: Fordeling av foreldrepermisjon



Statistikk hentet ut fra DFØ Innsikt pr. 06.03.2026. Tall som viser gjennomsnittlig foreldrepermisjon.

Gjennomsnittlig antall uker foreldrepermisjon for kvinner i embetet fremstår som relativt lavt. Dette skyldes i stor grad at flere arbeidstakere på grunn av årsskiftet 2024/2025 og 2025/2026 har hatt permisjon som overlapper rapporteringsår.

Figur 3: Kjønnssfordeling på stillingsnivå



Tallmaterialet er hentet fra tabell «Likestilling» i årsrapport 2025. Vi har per i dag ingen fagarbeidere eller lærlinger, så disse to kategoriene er tatt ut av diagrammet.

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

Vi har fortsatt overvekt av kvinner i alle kategorier. Kvinner 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.

De avdelingene som er mest aktuell for å ta inn lærlinger hos oss er HR- og kommunikasjonsseksjonen. Begge disse seksjonene hadde stor turn-over siste år og dermed ikke nødvendig kapasitet til å følge opp nye lærlinger.

Betegnelse på rapporterings krav	Antall kvinner	Andel kvinner	Antall menn	Andel menn	Årslønn kvinner	Årslønn menn	Andel kvinners lønn av menns lønn
Totalt i virksomheten	123	68%	58	32%	799 272	852 682	93,7 %
Kategori 1: Embetsledelse/ Dir/Admsjef	3	42,9%	4	57,1 %	1 209 667	1 295 375	93,4 %
Kategori 2: Seksjonssjef/Ass dir	14	58,3%	10	41,7%	989 214	975 500	101,4 %
Kategori 3: Saksbehandler 1	71	68,3%	33	31,7%	802 347	812 183	98,8%
Kategori 4: Saksbehandler 2	33	75%	11	25%	684 920	701 545	97,6%
Kategori 5: Kontorstillinger	2	100,0%	0	0,0 %	631 736	0,0	

Tabellen er hentet fra årsrapport 2025 i «Likestilling». Det er ikke tilstrekkelig antall ansatte i kategori 1 og 5 til å oppgi gjennomsnittlig lønnsdata. Tallmaterialet er hentet fra tabell «Likestilling» i årsrapport 2025.

Lønnsnivået for kvinner ligger fortsatt lavere enn for menn. Dette er et tema vi følger opp ved ansettelser og i forhandlinger. Totalt i virksomheten har kvinners lønn som andel av menns gått ned fra 94,4 % i 2024 til 93,7 % i 2025. Denne utviklingen skyldes blant annet at erfarne saksbehandlere har sluttet, samtidig som flere yngre medarbeidere har blitt ansatt. I tillegg er det naturlige forskjeller på lønn ut i fra type arbeidsoppgaver og kompetanse. Andelen kvinner i embetet har i samme periode økt fra 65,2 % til 68 %.

I kategori 2 og 3 ser vi likevel en positiv utvikling. I kategori 2 (seksjonssjef/ass.dir) er differansen i lønnsnivået mellom kvinner og menn gått fra 97,9 % i 2024 til 101,4% i 2025. I kategori 3 (saksbehandler 1) viser tallene en positiv utvikling, fra 98,3 % til 98,8 %. I kategori 5 er det ingen tall å kommentere ut fra.

I kategori 1 og 4 er det en marginal nedgang i kvinners andel av menns lønn. For kategori 1 er denne fra 93,5 % til 94,4 % og for kategori 4 er den fra 97,8 % til 97,6 %. Samlet sett for embetet slår dette negativt ut.

Kjønnsbalansen i kategori 1 for embetsledelse og avdelingsdirektører er eneste kategori i embetet med størst andel menn. Størst differanse på kjønn finner vi i kategori 4, hvor hele 75 % av de ansatte er kvinner.

I 2025 ble det gjennomført ordinære lokale 2.5.1 lønnsforhandlinger. I forkant av dette ble det utarbeidet statistikker som ble brukt som grunnlag for forhandlingene. Hvis man ser på alle stillingskategorier samlet så viste den at menn i gjennomsnitt har litt høyere lønn enn kvinner. Forskjellen er relativt liten, men dette ble forsøkt hensyntatt under forhandlingene.

Rekruttering

Kvinnelige søkere	Mannlige søkere	Kvinnelige nyansatte	Mannlige nyansatte
285	171	16	11

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 ansettes, 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:

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 en kultur som legger til rette for fleksibilitet for blant annet småbarnsforeldre, seniorer og ansatte med syke barn eller foreldre som trenger omsorg. I tillegg har vi lokale **permisjonsretningslinjer** som bidrar til en 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 fått en mer fremtredende plass i utlysningsteksten.

Vi har gode rekrutterings- og beslutningsrutiner i ansettelsesprosessene hos SFNO.

Ansattrepresentantene og HR er med i hele prosessen fra utvelgelse av intervjukandidater til ansettelsesråd. Alle stillinger lyses ut offentlig, som et minimum på Jobb Norge 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.

I 2025 hadde vi 456 søkere til stillinger i embetet. Av disse var det 46 søkere som påberopte seg en eller annen form for positiv særbehandling.

Disse fordeler seg slik:

- **Funksjonsnedsettelse:** 6 søkere. 4 søkere ble kalt inn til intervju.
- **Innvandrerbakgrunn:** 24 søkere. 6 søkere ble innkalt til intervju.
- **Hull i CV:** 16 søkere. 1 søker ble innkalt til intervju.

Rutinen til SFNO er at vi innkaller minst en i hver gruppe til intervju om man dekker kravet til kompetanse. De søkerne som ikke dekker kravet for kompetanse vil ikke bli innkalt til intervju, og er derfor ikke videre med i prosessen. Av de 46 søkerne i 2025 var det 11 stykker som dekket kompetansekravet og ble innkalt til intervju.

Til tross for at vi opplyser om muligheten for positiv særbehandling i våre stillingsutlysninger, mottar vi relativt få søkere som omfattes av ordningen.

Traineeprogrammet i staten er et rekrutteringsprogram som i sin tid ble opprettet for å utvikle mangfold og et inkluderende perspektiv i personalarbeidet i staten. Programmet har til hensikt å gi personer med nedsatt funksjonsevne og/eller hull i CV-en relevant arbeidserfaring. På grunn av en kombinasjon av strenge formelle krav, behov for tilrettelegging og administrative ressurser (ledige lønnsmidler), har det vist seg vanskelig å tilsette traineer hos Statsforvalteren i Nordland.

Begrepet *flerkulturell* er bredt og ikke entydig definert. Kandidaters kultur- eller språkbakgrunn kommer ikke alltid fram i søknadsprosesser, noe som gjør det utfordrende å vite hvem som faktisk har flerkulturell bakgrunn.

Vi har generelt få kvalifiserte søkere i denne gruppen. En viktig årsak er kravet om god skriftlig fremstillingsevne på norsk, som er nødvendig i stillinger med omfattende saksbehandling og utredningsarbeid. Kravet vurderes likevel i hvert enkelt tilfelle og stilles ikke automatisk, selv om det gjelder for de fleste stillinger. I løpet av 2025 har vi tilsatt to medarbeidere med flerkulturell bakgrunn i midlertidige stillinger, noe som viser at det finnes handlingsrom i vurderingene, samtidig som det peker på behovet for videre innsats for å tiltrekke oss større mangfold.

Vi har 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.

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 jevnlige møter, i 2025 ble det gjennomført ni møter, behandlet 52 saker, 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, HMS-avvik, samt eventuell orientering om varslingsaker. Det skrives referat fra møtene i SAMU og AMU som er tilgjengelige for alle ansatte. AMU hadde 4 møter i 2025 og behandlet 39 saker.

Som statlig virksomhet er vi omfattet av særavtale om fleksibel arbeidstid i staten. Hos Statsforvalteren i Nordland brukes flekstidsavtalen 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.

Statsforvalteren i Nordland har ansatte på ulike arbeidssteder. Hovedtyngden av ansatte sitt kontorsted i åpent kontorlandskap i Byporten i Bodø. Byporten er 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. Dette er et godt utgangspunkt for å verdsette ulikhet og mangfold.

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.

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 rutinene og retningslinjene som blant annet skal være med å avdekke diskriminering og andre avvik.

Medarbeiderundersøkelser gjennomføres i staten hvert andre år, og ble sist gjennomført høsten 2024.

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. Etter innføring av nytt elektronisk avviks- og varslingssystem den 01.10.2024 har antall avvik økt.

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. Selv om noen stillingskategorier viser positiv utvikling, viser totalbildet at vi fortsatt har et forbedringspotensiale. Dette vil vi prioritere fremover. Med utgangspunkt i vår lønnspolitikk skal vi følge lønnsutviklingen tettere, vurdere tiltak som styrker likelønn og gjennomgå praksis for rekruttering og lønnsfastsettelse. Målet er en mer rettferdig lønnsutvikling og å snu den negative trenden årets tall viser.

Rekruttering

Selv om vi har gjort en jobbanalyse, må vi sikre at kravene våre ikke stenger ute gode søkere. Vi må skille mellom hva som er absolutte krav og hva som bare er ønskelige krav.

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 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.

Hybride arbeidsformer er et aktuelt tema som vi vil jobbe videre med, både mht. retningslinjer og i praksis, både i forhold til arbeid fra annet sted og nåværende etablerte ordning med hjemmekontoravtaler i inntil to dager per uke. Dette kan ha betydning både for forsikringsordninger, tilrettelegging og gjennom det, inkludering.

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.

Vårt lokale intranett «Nordaførr» bidrar til å få enkel og god 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

