



Statsforvalteren i Vestfold og Telemark

Likestillingsredegjørelse 2023



Vi jobber 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.

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

Vi har en lovbestemt plikt til å fremme likestilling og for å hindre diskriminering. Vi skal dokumentere og redegjøre for arbeidet vårt, jf. likestilling- og diskrimineringsloven §§ 24 -26.

Arbeidet skal blant annet omfatte områdene rekruttering, lønns- og arbeidsvilkår, forfremmelse, utviklingsmuligheter, tilrettelegging og mulighet for å kombinere arbeid og familieliv.

Del 1: Tilstand for kjønnslikestilling

Under følger en oversikt over:

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

Hentet fra årsrapporten 2023 - fordelt på kjønn

Betegnelsen på rapporteringskrav	Kvinner	Menn	Totalt
Sum antall ansatte	141	52	193
Sum antall deltidsansatte	16	6	22
Sum antall midlertidige ansatte	6	5	11
Sum antall ansatte med personalansvar	3	5	8
Ufrivillig deltid	0	0	0

Hentet fra årsrapporten 2023 - foreldrepermisjon

Gjennomsnittlig ukesverk foreldrepermisjon kvinner	32
Dagsverk foreldrepermisjon kvinner	791
Antall kvinner i foreldrepermisjon	5
Gjennomsnittlig ukesverk foreldrepermisjon menn	14
Dagsverk foreldrepermisjon menn	72
Antall menn i foreldrepermisjon	1

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)

Hentet fra årsrapporten 2023 - 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	141.0	73.1 %	52.0	26.9 %	720 591.0	781 698.0	92.2 %
Kategori 1: Embetsledelse/Dir./Adm. sjef	3.0	37.5 %	5.0	62.5 %	1 035 667.0	1 120 000.0	92.5 %
Kategori 2: Seksjonssjef/Ass. dir.	7.0	58.3 %	5.0	41.7 %	981 911.0	979 200.0	100.3 %
Kategori 3: Saksbehandler 1	90.0	73.8 %	32.0	26.2 %	733 179.0	735 184.0	99.7 %
Kategori 4: Saksbehandler 2	31.0	75.6 %	10.0	24.4 %	640 791.0	662 640.0	96.7 %
Kategori 5: Kontorstillinger	10.0	100.0 %	0.0	0.0 %	578 430.0	0.0	
Kategori 6: Fagarb. stillinger	0.0		0.0		0.0	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

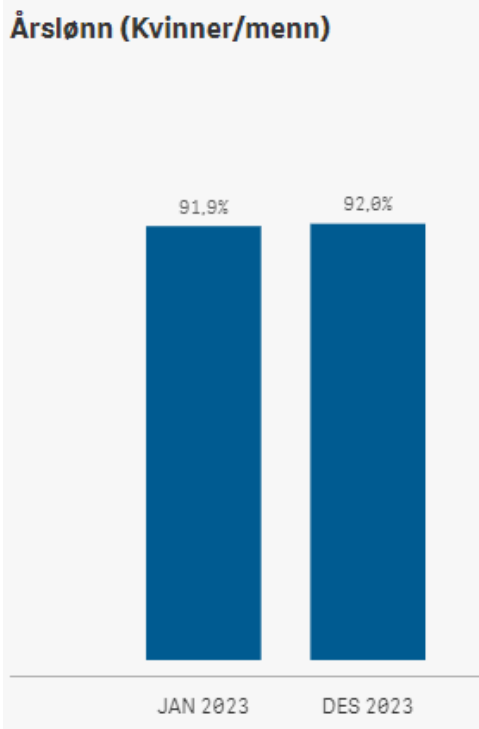
Kategori 4: rådgivere

Kategori 5: konsulenter

Kategori 6: fagarbeidere

Kategori 7: lærlinger

Lønnsnivået for kvinner ligger fortsatt litt under lønnsnivået til menn. Sammenligner vi 2022 2023, ser vi at lokale lønnsforhandlinger har bidratt til noe mer utjevning av lønnsforskjellen mellom kvinner og menn. Vi har ingen ufrivillige deltidsansatte.



Her ser man oversikt over gjennomsnittslønn pr stillingskode:

Gjennomsnittlig lønn per st...	Lederstillinger	Likestillingskjema			
Gjennomsnittlig lønn per stilling					
Stillingsgruppe	Gjennomsnittlig lønn menn	Gjennomsnittlig lønn kvinner	Årslønn (Kvinner/m...	Antall kvinner	Antall menn
Totals	781 698	719 344	92,0%	144	52
0779 Fylkeslege	1 309 000	-	-	0	1
0129 Ass Statsforvalter	1 285 000	-	-	0	1
0774 Ass. fylkeslege	1 120 000	1 153 459	103,0%	3	2
1062 Direktør	1 002 000	1 035 667	103,4%	3	3
1113 Prosjektleder	908 000	800 000	88,1%	1	1
1061 Assisterende direktør	874 000	871 000	99,7%	3	2
1181 Senioringeniør	743 940	748 075	100,6%	3	2
1364 Seniorrådgiver	734 601	731 138	99,5%	89	30
1434 Rådgiver	662 640	640 791	96,7%	32	10
1363 Seniorkonsulent	-	581 811	-	9	0
1065 Konsulent	-	548 000	-	1	0

(tabellen er inkl. personer i hel permisjon uten lønn)

Sykefravær:

Under følger en oversikt over:

- Totalt sykefravær i dager og prosent (legemeldt og egenmeldt)
- Legemeldte sykedager for kvinner og menn (antall dager)
- Egenmeldte sykedager for kvinner og menn (antall og prosent)
- Sykefravær fordelt på kvinner og menn
- Avtalte arbeidsdager for kvinner og menn

Hentet fra årsrapporten 2023 - Sykefravær

Betegnelse på rapporteringskrav	Dager/Prosentdel
Sum totalt sykefravær (legemeldt og egenmeldt)	2 311.6
Prosent sykefravær (legemeldt og egenmeldt)	5.4 %
Sum totalt sykefravær menn (legemeldt og egenmeldt)	337.8
Prosent sykefravær menn (legemeldt og egenmeldt)	3.0 %
Sum totalt sykefravær kvinner (legemeldt og egenmeldt)	1 973.8
Prosent sykefravær kvinner (legemeldt og egenmeldt)	6.2 %
Antall legemeldte sykedager for menn	201.5
Prosent legemeldte sykedager for menn	1.8 %
Avtalte arbeidsdager for menn	11 076.0
Antall legemeldte sykedager for kvinner	1 528.3
Prosent legemeldte sykedager for kvinner	4.8 %
Avtalte arbeidsdager for kvinner	31 794.0
Antall egenmeldte sykedager for menn	136.3
Prosent egenmeldte sykedager for menn	1.2 %
Antall egenmeldte sykedager for kvinner	445.5
Prosent egenmeldte sykedager for kvinner	1.4 %

Sykefraværet er noe høyt i 2023 med 5,4 prosent. Målkravet vårt er 4 %. Vi har hatt en nedgang fra 7,5 prosent i 2022. Vi har en del langtidsfravær som er med på å dra opp statistikken på det totale sykefraværet. Vi har også hatt noe arbeidsrelatert sykefravær i forbindelse med nedbemanning og høyt arbeidspress på noen fagområder. Vi omfordeler oppgaver og arbeidsbelastning der vi kan. Vi har satt inn tiltak der utfordringene har vært størst, noe som har hatt god effekt.

Del 2: 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:

- Hensynet til likestilling og ikke-diskriminering er inkludert i informasjon og rutiner om blant annet permisjoner, livsfase, sykefravær, rekruttering, kompetanse, HMS og etiske retningslinjer for statstjenesten.
- Vi har egne retningslinjer for varsling og oppfølging av kritikkverdige forhold – herunder mobbing, diskriminering og trakassering, inkludert seksuell trakassering. Vi har eget varslingsystem som er lett tilgjengelig på forsiden på intranettet for alle ansatte.

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

Vår struktur i arbeidet for likestilling:

- Vi har et arbeidsmiljøutvalg (AMU) hvor arbeidsgiver, hovedverneombud og representanter for de ansatte møter. AMU skal ivareta arbeidstakerne i henhold til arbeidsmiljøloven. AMU har møter 5 ganger i året. Her drøftes saker som har med helse, miljø og sikkerhet å gjøre, sykefravær, fysisk og psykisk arbeidsmiljø, avvik samt eventuell orientering om varslings saker. Det skrives referat fra møtene som er tilgjengelig for alle ansatte på intranett.
- Vi har medbestemmelsesmøter (MBM) fire ganger i halvåret, hvor arbeidsgiver og hovedtillitsvalgte møtes for å sikre samhandling og gode prosesser mellom partene. Det skrives referat fra møtene som er tilgjengelig for alle ansatte på intranett.
- Embetet har egen vernetjeneste. Hovedverneombudet representerer arbeidstakerne i HMS-spørsmål og møter i AMU. Vi har ett verneombud pr. avdeling på de to lokasjonene våre. Disse skal ivareta arbeidstakernes interesser i saker som angår arbeidsmiljøet.

Hvordan arbeider vi for å undersøke diskrimineringsrisikoer og likestillingshindre?

- Vi flyttet inn i nytt bygg i Tønsberg i desember 2020. I arbeidet med utformingen av det nye kontorbygget har krav om universell tilrettelegging vært sentralt, og det var tett kontakt huseier, entreprenør og arkitekt for å ivareta dette. Bygget er i dag tilpasset de behov personer i rullestol, nedsatt syn og/eller hørsel har. Dette er også ivaretatt i våre kontorlokaler i Skien.
- Embetet hadde i 2023 avtale om bedriftshelsetjeneste med Avonova, som har bistått oss i arbeidet med å sikre at hver enkelt har tilrettelagt arbeidsplass.
- Det er et eget hvilerom for ansatte som har behov for det. Vi har toalettfasiliteter som er kjønnsnøytrale og tilrettelagt for ansatte med funksjonsnedsettelse (HC).
- Vi har egen kantine med forskjellig utvalg av mat, og som er godt merket i forhold til allergier og innhold.
- HR tilgjengliggjorde nøkkeltall for kjønnslikestilling for tillitsvalgte før lønnsforhandlingene høsten 2023. Lønnsforhandlingene ble evaluert i etterkant.
- Vi har system for avviksrapportering, og ansatte er oppfordret til å melde ifra. Det gjelder

både fysiske forhold knyttet til arbeidsplass, lys, støy med mer – og også i forhold til det sosiale og psykiske arbeidsmiljøet.

Beskrivelser av risikoer for diskriminering og hindre for likestilling

Vår arbeidsplass bør etterstrebe mer mangfoldighet med hensyn til etnisitet og personer med nedsatt funksjonsevne. Vi ser at våre språkkrav, inkludert å beherske begge målformer, kan fremstå ekskluderende i forbindelse med rekruttering. Som nøkkeltallene viser, er flertallet av ansatte kvinner. Dette reflekterer at det blir skjevfordeling i enkelte utvalg og få menn i noen avdelinger.

Vi har behov for å jobbe enda mer med kulturbygging som verdsetter ulikhet og mangfold.

Vi fant følgende mulige årsaker til risikoer og hindre, og satte i gang følgende tiltak

Tillitsvalgte og ledelsen har sett på følgende mulige årsaker til risikoer og hindre:

- Vår lokale lønnspolitikk har som mål å blant annet motvirke usaklige diskriminerende lønnsforskjeller.
- At Statsforvalterens roller og oppgaver er lite kjent i enkelte miljøer, kan være en årsak til at vi ikke rekrutterer mer mangfoldig. Våre språkkrav (norskkrav) kan hindre en mer mangfoldig arbeidsplass.
- Vi har et eget varslingsystem, for å sikre oppfølging av avvik og varsler. Mange ansatte er ikke godt nok kjent med avvikssystemet vårt og hva dette brukes til. Dette kan være en risiko. På kanalen kan vi melde om avvik og melde om kritikkverdige forhold.
- Nytilsatte kommer inn på høyere lønn enn erfarne ansatte, dette kan oppleves som diskriminerende.

Beskrivelse av ulike tiltak vi har satt i gang:

For året 2023 har vi hatt særlig søkelys på tiltak mht. rekruttering og arbeidsmiljø:

- Kontorbygget vårt er universelt tilrettelagt. Ergonomisk utstyr er innkjøpt for de som har hatt behov for det. 80 % sitter nå i åpent landskap kontorsted Tønsberg. På kontorsted Skien sitter alle på cellekontor.
- Eksternt likestillingsarbeid inngår i våre ordinære oppdrag og oppgaver.
- Arbeid med internettsider i forhold til universell utforming.
- Klarspråk på intranettsider, sosiale medier, maler og vedtak.
- FN-konvensjonen om rettigheter til menneske med nedsatt funksjonsevne (CRPD) har vært tema på allmøte og i avdelingsmøter.

Resultater av arbeidet og forventninger til arbeidet framover

Hvordan vurderer vi resultatet av tiltakene?

- Vi har ikke hatt en økning i antall personer med hull i cv og/eller funksjonsnedsettelse. Lederne må bli flinkere til å kalle inn aktuelle kandidater. Vi erkjenner likevel at selv om flere kommer til intervju har det dessverre ikke ført til flere ansettelser. Vi har vedtatt å ikke ta inn trainee pga. usikker økonomi i 2023. Embetet har ikke tatt inn ny lærling høsten 2023, da vi ikke kan tilby opplæring i den fagkombinasjonen elevene har (salg, service og sikkerhet).

- Embetet benytter administrativ tilsetning i inntil 24 mnd. for personer som har lønnstilskudd fra NAV, og vurderer kontinuerlig i samarbeid med vår kontaktperson i NAV kandidater for mulig arbeidstrening hos oss.
- Vi opplever at et nytt kontorbygg i hovedsak er et godt sted å være, men at det tar tid å bli vant til et nytt arbeidsplasskonsept. For noen er det krevende å jobbe i et åpent landskap. Bygget er universelt utformet, og arbeidsplassene er individuelt tilrettelagt.

Suksess og utfordringer i prosessen og tiltakene:

- Vi har investert mye tid og ressurser for å fremme et godt arbeidsmiljø, og vi opplever at ansatte generelt sett trives godt på jobb. Vi har samtidig oppdaterte retningslinjer med tilhørende varslingsystem for at ansatte lett skal kunne varsle om diskriminering og trakassering, herunder seksuell trakassering.
- Det er krevende å finne en egnet form på arbeidet når det er mange hensyn, krav, mål og satsinger som skal sees i sammenheng. Lovkrav, oppdrag, rapportering, egne planer, regionale planer og bærekraftsmål skal utføres og forankres i hele organisasjonen. Det er da viktig at det gjøres konkret, systematisk og med en overkommelig informasjonsmengde.
- Vi har engasjerte ansatte som er representert i AMU og MBM. Det sikrer gode diskusjoner og innspill, og bidrar til å forankre arbeide med likestilling i ulike fagforeninger og fagavdelinger. Dette skal vi fortsette med, og stadig jobbe for å sikre at hver ansatt kjenner eierskap til målene og tiltakene. Vi må bla. i større grad sikre at relevant informasjon er lett tilgjengelig på intranettet vårt.