



Statsforvalteren i Vestfold og Telemark

Likestillingsredegjørelse 2025



I henhold til likestillings- og diskrimineringsloven § 26 har vi en plikt til å arbeide aktivt, målrettet og systematisk for å fremme likestilling og motvirke diskriminering. Dette gjelder både internt og i tjenestene vi tilbyr befolkningen. Vi skal aktivt fremme likestilling og motvirke diskriminering basert på kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel eller adopsjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet, kjønnsuttrykk og kombinasjoner av disse grunnlagene.

Denne rapporten redegjør for:

- Status for vårt arbeid med likestilling og mangfold
- Tiltak vi har iverksatt for å fremme likestilling og ikke-diskriminering.
- Forbedringsbehov får å fremme likestilling og ikke-diskriminering

Rapporten bygger på kartlegging av våre tjenester og interne prosesser, samt erfaringer fra medarbeidere og brukere. I del 1 av redegjørelsen beskriver vi den faktiske tilstanden for kjønnslikestilling i vårt embete. I del 2 beskriver vi hva vi har gjort i 2025 for å fremme likestilling og motarbeide diskriminering.

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 2025 - fordelt på kjønn

Betegnelse på rapporteringskrav	Kvinner	Menn	Totalt
Sum antall ansatte	149	54	203
Sum antall deltidsansatte	5	2	7
Sum antall midlertidige ansatte	10	4	14
Sum antall ansatte med personalansvar	3	6	9
Ufrivillig deltid	0	0	0

Hentet fra årsrapporten 2025 - foreldrepermisjon

Gjennomsnittlig ukesverk foreldrepermisjon kvinner	19
Dagsverk foreldrepermisjon kvinner	865
Antall kvinner i foreldrepermisjon	9
Gjennomsnittlig ukesverk foreldrepermisjon menn	0
Dagsverk foreldrepermisjon menn	0
Antall menn i foreldrepermisjon	0

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 2025 - 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	149	73,4 %	54	26,6 %	779 165	844 254	92,3 %
Kategori 1: Embetsledelse/Dir./Adm. sjef	3	33,3 %	6	66,7 %	1 093 333	1 279 917	85,4 %
Kategori 2: Seksjonssjef/Ass. dir.	7	58,3 %	5	41,7 %	1 072 197	1 011 331	106 %
Kategori 3: Saksbehandler 1	99	75 %	33	25 %	791 574	784 537	100,9 %
Kategori 4: Saksbehandler 2	32	76,2 %	10	23,8 %	689 793	696 386	99,1 %
Kategori 5: Kontorstillinger	8	100 %	0		605 781		
Kategori 6: Fagarb. stillinger							
Kategori 7: Lærlinger							

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. Lønnsforskjellene mellom kjønn i embetet skyldes at det er flest menn i ledergruppa. På saksbehandlernivå er det lik lønn mellom kjønnene. Sammenligner vi 2024 og 2025 ser vi at lokale lønnsforhandlinger har bidratt til noe mer utjevning av lønnsforskjellen mellom kvinner og menn. Vi har ingen ufrivillige deltidsansatte.

Årslønnsutvikling 2025 – årslønn kvinner i prosent av årslønn menn

89,4 %	92,3 %
januar	desember

Oversikt over gjennomsnittslønn pr stillingskode - tabell for 2025

Gjennomsnittlig lønn per stilling					
Stillingsgruppe	Gjennomsnittlig lønn menn	Gjennomsnittlig lønn kvinner	Årslønn (Kvinner/menn)	Antall kvinner	Antall menn
Totals	844 254	779 165	92,3%	151	54
9109 Statsforvalter	1 552 500	-	-	0	1
0129 Aas Statsforvalter	1 435 000	-	-	0	1
0779 Fylkeslege	1 424 000	-	-	0	1
0774 Aas. fylkeslege	1 215 000	1 248 459	102,8%	3	1
1062 Direktør	1 089 333	1 093 333	100,4%	3	3
1113 Prosjektleder	986 653	825 000	83,6%	1	1
1538 Fagdirektør	965 000	-	-	0	1
1061 Assisterende direktør	945 000	978 333	103,5%	3	2
1181 Senioringeniør	799 940	805 434	100,7%	3	2
1364 Seniorrådgiver	783 543	791 150	101,0%	98	31
1434 Rådgiver	696 386	689 793	99,1%	32	10
1363 Seniorkonsulent	-	612 433	-	6	0
1065 Konsulent	-	601 650	-	1	0
1408 Førstekonsulent	-	570 000	-	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 2025 - Sykefravær

Betegnelse på rapporteringskrav	Dager/Prosentdel
Sum totalt sykefravær (legemeldt og egenmeldt)	2 247
Prosent sykefravær (legemeldt og egenmeldt)	5,1 %
Sum totalt sykefravær menn (legemeldt og egenmeldt)	272
Prosent sykefravær menn (legemeldt og egenmeldt)	2,3 %
Sum totalt sykefravær kvinner (legemeldt og egenmeldt)	1975
Prosent sykefravær kvinner (legemeldt og egenmeldt)	6 %
Antall legemeldte sykedager for menn	158
Prosent legemeldte sykedager for menn	1,4 %
Avtalte arbeidsdager for menn	11 681
Antall legemeldte sykedager for kvinner	1 556
Prosent legemeldte sykedager for kvinner	4,8 %
Avtalte arbeidsdager for kvinner	32 709
Antall egenmeldte sykedager for menn	114
Prosent egenmeldte sykedager for menn	1 %
Antall egenmeldte sykedager for kvinner	420
Prosent egenmeldte sykedager for kvinner	1,3 %

Sykefraværet har gått litt ned sammenlignet med i fjor til 5,1 prosent. Målkravet vårt er 4 %. Vi har en del langtidsfravær som er med på å dra opp statistikken på det totale sykefraværet. Vi har fokus på prioritering av oppgaver og fordeling av arbeidsbelastning der vi kan. Vi har satt inn tiltak der utfordringene har vært størst, noe som har hatt god effekt. I avdelinger hvor sykefraværet har vært høyt, har leder gått inn og prioritert i forhold til totalbelastningen og avlastet ved behov.

Del 2: Vårt arbeid for likestilling og mot diskriminering

Prinsipper, prosedyrer og standarder for likestilling og mot diskriminering

Statsforvalteren i Vestfold og Telemark er en organisasjon som har et bevisst forhold til likestilling og mangfold, både som arbeidsgiver og i tjenestene vi tilbyr samfunnet. Vårt likestillingsarbeid er forankret i våre ulike strategier, verktøy og retningslinjer. I 2026 skal vi revidere vår lønnspolitikk.

Vi er en del av en offentlig forvaltning der kravene til likebehandling, ikke-diskriminering og tilgjengelighet står sterkt, og vi ønsker å være en inkluderende og rettferdig virksomhet for både ansatte og brukere.

Vi har en grunnleggende forståelse av at et mangfoldig arbeidsmiljø styrker organisasjonen, både gjennom ulike perspektiver og gjennom bedre forståelse av befolkningen vi skal betjene. Vi har en kultur hvor respekt for ulikheter er en viktig del av arbeidsmiljøet, og vi opplever at de ansatte er åpne for mangfold og inkluderende holdninger. Samtidig ser vi at det er områder hvor vi kan bli bedre til å omsette våre intensjoner til praksis.

Når det gjelder kjønnslikestilling, så jobber vi i en sektor hvor kvinner tradisjonelt har vært i flertall. Dette gjelder også for vårt embete.

På mangfoldsområdet ser vi at vi har en vei å gå, for å speile sammensetningen av befolkningen vi betjener. Vi opplever at vi har en inkluderende kultur, men vi vet at reell inkludering handler om mer enn bare holdninger – det krever aktive grep for å sikre at alle har like muligheter.

Tilgjengelighet og universell utforming er et område hvor vi har et godt bevissthetsnivå, men hvor vi fortsatt har utfordringer. Vi ønsker å sikre at våre tjenester og informasjon er tilgjengelige for alle, men vi ser at enkelte brukergrupper, særlig de med spesielle behov eller språklige barrierer, fortsatt kan møte utfordringer i møte med oss.

Når det gjelder arbeidsmiljøet så skal det gjennomføres en ny medarbeiderundersøkelse høsten 2026. Det er sjelden rapporter om diskriminering eller uønsket forskjellsbehandling, men vi erkjenner at vi må være proaktive for å sikre at alle ansatte føler seg sett og verdsatt, uavhengig av bakgrunn, kjønn, alder eller funksjonsevne.

Samlet sett kan vi si at vi har et godt utgangspunkt for likestilling og mangfold. Vi ønsker å styrke vår innsats på dette området og bli enda bedre på likestilling og mangfold i alle deler av virksomheten.

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

Vi jobber for å ivareta prinsipper om likestilling og ikke-diskriminering i alle relevante områder som permisjoner, livsfasehensyn, sykefraværsoppfølging, rekrutteringsprosesser, kompetanseutvikling, HMS (helse, miljø og sikkerhet) og i våre [etiske retningslinjer for statstjenesten](#).

Vi har tydelige retningslinjer for varsling og oppfølging av kritikkverdige forhold som inkluderer mobbing, diskriminering, trakassering og spesifikt seksuell trakassering. Disse retningslinjene er tilgjengelige for alle ansatte gjennom vårt avviks- og varslingssystem, som er lett tilgjengelig på intranettets forside.

Som en del av vårt arbeid for å synliggjøre og styrke en inkluderende organisasjonskultur, har vi også valgt å profilere virksomheten som LHBTQ+-vennlig i offentlig tilgjengelig bedriftsinformasjon, blant annet på Google. Dette er et bevisst tiltak for å signalisere åpenhet, respekt og trygghet – både internt og eksternt – og for å understøtte et arbeidsmiljø der alle ansatte kan være seg selv uten frykt for diskriminering.

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 varslingssaker. 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. Det innkalles til adhoc-møter ved behov.

Embetet har egen vernetjeneste. Hovedverneombudet representerer arbeidstakerne i HMS-spørsmål og møter i AMU og MBM. Vi har ett verneombud pr. etasje på de to lokasjonene våre. Disse skal ivareta arbeidstakernes interesser i saker som angår arbeidsmiljøet.

Hvordan arbeider vi for å undersøke diskrimineringsrisikoer og likestillingshindre?

- Embetet har hatt avtale om bedriftshelsetjeneste fra Avonova frem til mars 2026, som har bistått oss i arbeidet med å sikre et godt fysisk og psykososialt arbeidsmiljø. Vi vil i løpet av april 2026 få på plass ny bedriftshelsetjeneste.
- Vi har hvilerom på begge kontorstedene 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 tilgjengeliggjorde nøkkeltall for kjønnslikestilling for tillitsvalgte før lønnsforhandlingene

høsten 2025.

- 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 psykososiale 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 det å beherske begge målformer, kan fremstå ekskluderende i forbindelse med rekruttering. Nøkkeltallene viser at flertallet av våre ansatte er kvinner. Dette reflekterer at det blir skjevfordeling i enkelte utvalg og få menn i noen avdelinger.

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 alle 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 vårt intranett 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 2025 har vi hatt særlig søkelys på hvordan innbyggerne møter oss i hverdagen.

Kontorbygg

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.

Nettsider

Arbeid med internettsider i forhold til universell utforming.

Nye nettsider kommer høsten 2026.

Klarspråk på intranettsider, sosiale medier, maler og vedtak.

Intervjuer

Særlig oppmerksomhet i rekrutteringsprosesser hvor minimum en kvalifisert skal kalles inn til intervju (innvandrerbakgrunn, nedsatt funksjonsevne, hull i CV)

Arbeidstrening og språktrening for fremmedspråklige

Som en del av vårt arbeid for inkludering og mangfold har vi fremmedspråklige medarbeidere i arbeids- og språktrening hos oss. Dette tiltaket er et samarbeid med NAV.

Resultater av arbeidet og forventninger til arbeidet framover

Hvordan vurderer vi resultatet av tiltakene?

Vi erkjenner at vi må forbedre språklig tilgjengelighet, universell utforming og brukervennlighet på våre nettsider.

Nettsidene våre er hovedsakelig på bokmål, men de engelske og samiske versjonene er ikke oppdaterte, og nynorskinnholdet er begrenset. Dette kan oppleves som ekskluderende. I tillegg har mange innvandrere ikke tilgang til informasjon på et språk de forstår, og veiledningstjenesten er kun på norsk og engelsk. For å sikre likeverdig tilgang må vi oppdatere eksisterende språkversjoner, styrke nynorskinnholdet og vurdere behovet for flere språk.

Vi må også forbedre universell utforming for å sikre at alle, inkludert personer med nedsatt syn, motoriske utfordringer eller kognitive vansker, kan bruke våre digitale tjenester på en enkel og effektiv måte. Dagens mangler skaper barrierer for enkelte grupper, og det er viktig å fjerne disse for å sikre likeverdig tilgang.

I tillegg må vi forbedre nettsidens struktur og søkefunksjon. Informasjon er ikke alltid intuitivt organisert, og søkemotoren gir ofte irrelevante treff, noe som gjør det vanskelig å finne viktige tjenester. En mer logisk struktur og en presis søkefunksjon vil gjøre det enklere for publikum å finne den informasjonen de trenger, noe som vil øke både tilgjengeligheten og kvaliteten på våre tjenester. Det er en egen prosjektgruppe som jobber med nye nettsider for alle statsforvalterne. Nye nettsider vil forhåpentligvis løse mange av utfordringene som er avdekket.

Vi har ikke hatt en økning i antall personer med hull i cv og/eller funksjonsnedsettelse. Vi erkjenner at selv om flere kommer til intervju har det dessverre ikke ført til flere ansettelser. Embetet har ikke tatt inn ny lærling høsten 2025, da vi ikke kan tilby opplæring i den fagkombinasjonen elevene har (salg, service og sikkerhet).

Suksess og utfordringer i prosessen og tiltakene:

Vi har investert 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 jobber aktivt for å oppfylle vår likestillings- og redegjøringsplikt. Vi har identifisert og igangsatt flere tiltak for å forbedre tilgjengeligheten, både digitalt og fysisk. Vi vil fortsette arbeidet med likestilling og ikke-diskriminering for å sikre at våre tjenester er tilgjengelige for alle innbyggere, uavhengig av språk, funksjonsevne eller digitale ferdigheter.