



Statsforvalteren i Vestfold og Telemark

Likestillingsredegjørelse 2021



Vi jobber for likestilling og mot diskriminering og stereotypisering på grunn av kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel eller adopsjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet, kjønnsuttrykk, alder og kombinasjoner av disse grunnlagene

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

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

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

Betegnelsen på rapporteringskrav	Kvinner	Menn	Totalt
Sum antall ansatte	144	54	198
Sum antall deltidsansatte	13	4	17
Sum antall midlertidige ansatte	3	2	5
Sum antall ansatte med personalansvar	2	6	8
Ufrivillig deltid			

Gjennomsnittlig ukesverk foreldrepermisjon kvinner	18
Dagsverk foreldrepermisjon kvinner	553
Antall kvinner i foreldrepermisjon	6
Gjennomsnittlig ukesverk foreldrepermisjon menn	15
Dagsverk foreldrepermisjon menn	154
Antall menn i foreldrepermisjon	2

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	144.0	72.7 %	54.0	27.3 %	692 200.0	876 000.0	79.0 %
Kategori 1: Embetsledelse/Dir/Admsjef	3.0	30.0 %	7.0	70.0 %	890 600.0	1 083 700.0	82.2 %
Kategori 2: Seksjonssjef/Ass dir	7.0	58.3 %	5.0	41.7 %	895 600.0	877 000.0	102.1 %
Kategori 3: Saksbehandler 1	84.0	71.2 %	34.0	28.8 %	654 300.0	660 300.0	99.1 %
Kategori 4: Saksbehandler 2	27.0	81.8 %	6.0	18.2 %	591 700.0	584 800.0	101.2 %
Kategori 5: Kontorstillinger	23.0	95.8 %	1.0	4.2 %	523 000.0	541 200.0	96.6 %
Kategori 6: Fagarb. stillinger							
Kategori 7: Lærlinger	0.0	0.0 %	1.0	100.0 %	0.0	174 500.0	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, sjefingeniør, overingeniør og seniorrådgivere

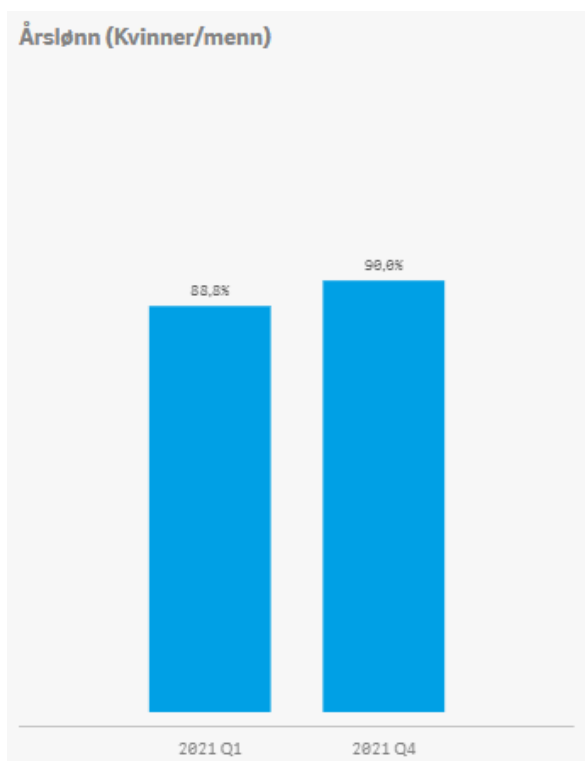
Kategori 4: rådgivere

Kategori 5: konsulenter

Kategori 6: fagarbeidere

Kategori 7: lærlinger

Lønnsnivået for kvinner ligger fortsatt under lønnsnivået til menn. Sammenligner vi første kvartal 2021 med fjerde kvartal 2021, ser vi at lokale lønnsforhandlinger har bidratt til noe mer utjevning av lønnsforskjellen mellom kvinner og menn.



Her ser man oversikt over gjennomsnittslønn pr stillingskode:

Gjennomsnittlig lønn per st...	Lederstillinger	Likestillingskjema			
Gjennomsnittlig lønn per stilling					
Stilling.Stillingegruppe	Gjennomsnittlig lønn menn	Gjennomsnittlig lønn kvinner	Årslønn (Kvinner/menn)	Antall kvinner	Antall menn
Totals	709 406	638 479	90,0%	147	55
9109 Statsforvalter	1 332 929	-	-	0	1
0779 Fylkeslege	1 190 917	-	-	0	2
0129 Ass Statsforvalter	1 101 000	-	-	0	1
0774 Ass. fylkeslege	992 500	1 028 459	103,6%	3	2
1062 Direktør	900 200	890 567	98,9%	3	3
1113 Prosjektleder	880 000	-	-	0	1
1061 Assisterende direktør	761 400	754 672	99,1%	3	2
1364 Seniorrådgiver	657 047	653 645	99,5%	82	31
1181 Senioringeniør	654 689	653 913	99,9%	5	3
1434 Rådgiver	579 497	592 234	102,2%	27	7
1363 Seniorkonsulent	541 200	529 375	97,8%	20	1
1362 Lærling	174 550	-	-	0	1
1538 Fagdirektør	-	920 000	-	1	0
1408 Førstekonsulent	-	483 700	-	1	0
1065 Konsulent	-	479 750	-	2	0

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

Betegnelse på rapporteringskrav	Dager/Prosentdel
Sum totalt sykefravær (legemeldt og egenmeldt)	1 887.0
Prosent sykefravær (legemeldt og egenmeldt)	4.2 %
Sum totalt sykefravær menn (legemeldt og egenmeldt)	407.0
Prosent sykefravær menn (legemeldt og egenmeldt)	3.3 %
Sum totalt sykefravær kvinner (legemeldt og egenmeldt)	1 480.0
Prosent sykefravær kvinner (legemeldt og egenmeldt)	4.5 %
Antall legemeldte sykedager for menn	325.0
Prosent legemeldte sykedager for menn	2.6 %
Avtalte arbeidsdager for menn	12 340.0
Antall legemeldte sykedager for kvinner	1 111.0
Prosent legemeldte sykedager for kvinner	3.4 %
Avtalte arbeidsdager for kvinner	32 908.0
Antall egenmeldte sykedager for menn	82.0
Prosent egenmeldte sykedager for menn	0.7 %
Antall egenmeldte sykedager for kvinner	369.0
Prosent egenmeldte sykedager for kvinner	1.1 %

Sykefraværet er stabilt på rundt 4 prosent som er målkravet vårt. Vi har hatt en oppgang fra 4,1 % til 4,2 % fra 2020 til 2021. Vi har noe 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.

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 gjennom Risk Manager.

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 4 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) en gang i måneden 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 2 lokasjonene våre. Disse skal ivareta arbeidstakernes interesser i saker som angår arbeidsmiljøet.
- Som statlig aktører skal vi gå foran i inkluderingsdugnaden, der målet er at minst 5 prosent av nyansatte i staten skal ha nedsatt funksjonsevne eller hull i CV-en. Kvalifiserte søkere i målgruppen skal kalles inn til intervju. Dette gjenspeiler seg i Personalreglementet for Statsforvalterne, i vår prosedyre for rekruttering og i annonsemalene våre i Jobbnorge (rekrutteringssystem).

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 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. Dette er også ivaretatt i våre lokaler i Skien hvor vi har en avdeling. Embetet hadde i 2021 avtale med Bedriftshelsen, som har bistått oss i arbeidet med å sikre at hver enkelt har tilrettelagt arbeidsplass. Fra mars 2022 har vi inngått avtale med bedriftshelsetjenesten Avonova.
- 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 tilgjengeliggjorde nøkkeltall for kjønnslikestilling for tillitsvalgte før lønnsforhandlingene høsten 2021. Lønnsforhandlingene ble evaluert i etterkant.
- Det gjennomføres 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.
- Vi gjennomfører medarbeiderundersøkelser i samarbeid med departementet. Forrige undersøkelse var i 2019, og ny planlegges i 2022.

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 mange og omfattende rutiner for å sikre et trygt og godt arbeidsmiljø, forhindre diskriminering og fremme likestilling. Men informasjonsmengden og systemene i seg selv kan gjøre det vanskelig tilgjengelig for ansatte. Vi har også mange nyansatte, så behovet for å informere bredt og systematisk er stort. Vi har behov for å jobbe enda mer med kulturbygging som verdsetter ulikhet og mangfold. Pandemien har medført at vi også i 2021 hovedsakelig har jobbet hjemmefra. Dette kan for flere ha medført en forverring av fysisk og/eller psykisk arbeidsmiljø. Særlig er dette krevende for nyansatte.

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 diskriminerende lønnsforskjeller. Det er behov for en mer inngående analyse mht. likelønn.
- 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. Vi ser likevel at mulighetene for varsling ikke er godt nok kjent, noe som er en risiko for at det blir meldt færre avvik og varsler.

Beskrivelse av ulike tiltak vi har satt i gang:

For året 2021 har vi hatt særlig søkelys på tiltak mht. rekruttering og arbeidsmiljø:

- Innholdet i stillingsannonser er endret for hele virksomheten. Det er utarbeidet ny tekst om mangfold og tilrettelegging. Teksten er løftet opp og fremstår mer tydelig i annonsen. Vi annonser også i flere kanaler, bla. Facebook. Med disse tiltakene håper vi å nå flere mulige søkere.
- Bygget vårt er universelt tilrettelagt. Ergonomisk utstyr er innkjøpt for de som har hatt behov for det. Vi sitter nå i åpent landskap, bortsett fra avdelingen i Skien. Ansatte har i store deler av 2021 vært pålagt hjemmekontor. Det har vært mulig å hente utstyr fra jobb for å unngå arbeidsbelastningsskader hjemme. Arbeidsgiver har også flere ganger både i fellesmøter og avdelingssamlinger tatt opp viktigheten av å ta pauser, kontakte kolleger, gå turer ut – for å unngå stress og ensomhet. Bestemmelser om kjernetid er satt til side under pandemien for å sikre større fleksibilitet for den enkeltes livssituasjon.
- Regler for hjemmekontor når pandemien tar slutt har vært diskutert i Medbestemmelsesmøte (MBM). Det er ønskelig å ivareta hensynet til å være fysisk på jobb og møtes, samtidig som en beholder fleksibiliteten med å kombinere arbeid hjemmefra med familieliv og pendling. Dette spørsmålet og nye måter å jobbe på er fremdeles under utvikling.
- Vi har jobbet mye med kulturbygging og har kontinuerlig søkelys på et godt arbeidsmiljø. Tema for 2021 var gode arbeidsrutiner og holdninger til kolleger.
- Eksternt likestillingsarbeid inngår i våre ordinære oppdrag og oppgaver.

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 2022. Vi har lærling i kontor- og administrasjonsfaget og vil ansette ny fra høsten 2022.
- Vi opplever nytt bygg hovedsakelig som et godt sted å være, men det tar tid å bli vant til nytt arbeidsplasskonsept, og for noen er det krevende med åpent landskap. Bygget er universelt tilrettelagt, men krever at den enkelte benytter seg av virkemidlene.
- Det har vært mange nyansatte i år. Selv om hver enkelt tilfører oss stor verdi, ser vi at vi samlet sett ikke oppnår stor nok grad av mangfold. Dette rapporterer også de andre statsforvalterembetene om.
- Vi opplever generelt sett å ha et inkluderende arbeidsmiljø, og at vi har klart å ha søkelys på dette også med hjemmekontor under pandemien. Flere nyansatte melder om godt arbeidsmiljø, men det har vært krevende å få en god "onboarding-prosess" med så mye hjemmekontor.

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. Vi må sikre at retningslinjene også ivaretar arbeidet mot kjønnsbasert vold.
- Det er lenge siden forrige medarbeiderundersøkelse. Neste undersøkelse skal gjennomføres i 2022.
- 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.
- Det er vanskelig å finne årsaker til lønnsforskjeller. Vi må gjøre en mer strukturert analyse av forskjell, og vurdere ytterligere kompetanseheving på området. Dette er arbeidet er HR i gang med i forkant av lønnsforhandlingene for 2022.
- 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.