



LIKESTILLINGSREDEGJØRELSE 2023

for stiftelsen PILAR – Kompetansetjenesten for psykisk helse og barnevern

- Grunnlag for gjennomgang med senterledere i forkant av ledermøte
- Til orientering i stiftelsens ledergruppe 12.03.2024
- Til behandling i Bedriftsutvalget 14.03.2024
- Til behandling i stiftelsens ledergruppe 19.03.2024

Innhold

LIKESTILLINGSREDEGJØRELSE 2023.....	1
Innhold	2
Bakgrunn.....	3
Arenaer for å fremme likestilling	3
Undersøkelse og analyse	3
Kjønnsbalanse i organisasjonen	4
Kjønnsbalanse – ledere	5
Uttak av foreldrepermisjon (dagsverk).....	5
Sykefravær	6
Deltidsansatte	7
Midlertidig ansatte.....	7
Lønn	8
Handlingsplan	10
Pågående tiltak	10
Graviditet, permisjon ved fødsel og adopsjon	10
Funksjonsnedsettelse.....	10
Omsorgsoppgaver	10
Religion/livssyn	10
Seniorpolitikk.....	10
Oppsummering og nye tiltak	10
Rekruttering.....	10
Lønnsfastsettelse	11
Utviklingsmuligheter / lønnsjusteringer	11
Justere praksiser/tiltak.....	11
Vurdere resultatene av tiltakene.....	11

Bakgrunn

Å arbeide med å fremme likestilling og mangfold er viktig for å sikre rettferdighet og utvikling og fremstå som en attraktiv arbeidsgiver og samarbeidspartner.

Det er et stort engasjement for likestilling og mangfold i organisasjonen, og det er et pågående arbeid i lokale samarbeidsutvalg og bedriftsutvalget.

Arenaer for å fremme likestilling

Vi bruker disse arenaene til å fremme likestilling gjennom drøfting av rapporter og virkemidler:

- Pilar ledergruppe
- Pilar bedriftsutvalg
- Sentrenes ledergrupper
- Sentrenes tilsetningsutvalg
- Sentrenes lønnsutvalg

Aktivitets- og redegjørelsesplikten ivaretas gjennom å:

1. Undersøke om det finnes risiko for diskriminering eller andre hindre for likestilling
2. Analysere årsakene til identifiserte risikoer
3. Iverksette tiltak
4. Vurdere resultatene av punkt 1-3

Aktivitets- og redegjørelsesplikten gjøres etter følgende grunnlag:

Kjønn	Graviditet, permisjon v/fødsel, adopsjon	Etnisitet	Religion/livssyn
Funksjonsnedsettelse	Omsorgsoppgaver	Seksuell orientering, kjønnsidentitet, kjønnsuttrykk	Kombinasjon av grunnlagene

Undersøkelse og analyse

Ledergruppen har risikovurdert og identifisert områder der det er størst risiko for diskriminering eller andre hindre for likestilling i organisasjonen:

- Ved rekruttering
- Ved lønnsfastsettelse
- Ved personlig utvikling/lønnsjustering

For å undersøke risikoområdene utarbeides halvårlige oversikter til hjelp i analysearbeidet. Tabellene under viser status pr. utgangen av desember 2022 og 2023.

Kjønnsbalanse i organisasjonen

Pr. 31.12.2022

Summer av Antall	Kolonnee			Andel	
Radetiketter	Kvinne	Mann	Totalsum	Kvinner	Menn
RBUP Øst og Sør	102	21	123	83 %	17 %
RVTS Øst	29	9	38	76 %	24 %
RVTS Sør	21	12	33	64 %	36 %
Administrasjon	7	5	12	58 %	42 %
Styret	6	3	9	67 %	33 %
Totalsum	165	50	215	77 %	23 %

Pr. 31.12.2023

Summer av Antall	Kolonnee			Andel	
Enhetene i Pilar	Kvinne	Mann	Totalsum	Kvinner	Menn
RBUP Øst og Sør	96	23	119	81 %	19 %
RVTS Øst	28	9	37	76 %	24 %
RVTS Sør	23	13	36	64 %	36 %
Administrasjon	7	5	12	58 %	42 %
Styret	8	4	12	67 %	33 %
Totalsum	162	54	216	75 %	25 %

Vurdering:

Det er noe jevnere kjønnsbalanse ved utgangen av 2023 enn fjoråret.

Innenfor de fagfeltene som utgjør hoveddelen av vår virksomhet, er kvinneandelen høy, noe som også er reflektert i vår kjønns sammensetning. Dette gjenspeiles tydeligst i senter RBUP Øst og Sør, mens senter RVTS Sør har en noe jevnere kjønnsbalanse. Senter RBUP Øst og Sør rekrutterer fra barn- og unge tjenestene, hvor det er en stor overvekt av kvinner. I administrasjonen er andre yrkesgrupper representert, og det er her nesten likt antall kvinner og menn.

Kjønnsbalanse – ledere

Pr. 31.12.2022

Summer av Antall	Kolonnee			Andel	
Radetiketter	Kvinne	Mann	Totalsum	Kvinner	Menn
RBUP Øst og Sør	7	1	8	88 %	13 %
RVTS Øst	3	1	4	75 %	25 %
RVTS Sør	1	3	4	25 %	75 %
Administrasjon	2		2	100 %	0 %
Totalsum	13	5	18	72 %	28 %

Pr. 31.12.2023

Summer av Antall	Kolonnee			Andel	
Radetiketter	Kvinne	Mann	Totalsum	Kvinner	Menn
RBUP Øst og Sør	7	1	8	88 %	13 %
RVTS Øst	3	1	4	75 %	25 %
RVTS Sør	1	3	4	25 %	75 %
Administrasjon	2		2	100 %	0 %
Totalsum	13	5	18	72 %	28 %

Vurdering:

Det er ingen endringer fra 2022 i kjønnsbalansen blant ledere.

Den høye kvinneandelen i sentrene reflekteres også på ledernivå, i motsetning til samfunnet for øvrig. Vi har klart å bygge opp en god kultur for lederskap for både kvinner og menn. Vår vurdering er at vi har en kjønnsbalanse blant ledere som henger sammen organisasjonen ellers.

Uttak av foreldrepermisjon (dagsverk)

Pr. 31.12.2022

Summer av Antall dager	Kolonnee			Andel	
Radetiketter	Kvinne	Mann	Totalsum	Kvinner	Menn
RBUP	185	103	288	64 %	36 %
RVTS Øst	89		89	100 %	0 %
Totalsum	274	103	377	73 %	27 %

Pr. 31.12.2023

Summer av Antall dager	Kolonnee			Andel	
Radetiketter	Kvinne	Mann	Totalsum	Kvinner	Menn
RBUP	374	31	405	92 %	8 %
RVTS Øst	104		104	100 %	0 %
RVTS Sør		211	211	0 %	100 %
Totalsum	478	242	720	66 %	34 %

Vurdering:

Det er fem kvinner og to menn som har tatt ut foreldrepermisjon i løpet av året. Gjennomsnittet er på 15 uker totalt, fordelt med 14 uker for kvinnene og 17 uker for de to mennene. Kvinner og menn har de samme rettighetene og mulighetene til å ta ut

foreldrepermisjon i Pilar, og det er positivt å se at det er en god balanse på dette området i virksomheten.

Sykefravær

Pr. 31.12.2022

Summer av Totale fraværs-d Kolonneet				Andel	
Radetiketter	Kvinne	Mann	Totalsum	Kvinne	Mann
RBUP Øst og Sør	770	54	824	93 %	7 %
RVTS Øst	294	75	369	80 %	20 %
RVTS Sør	697	49	746	93 %	7 %
Administrasjon	145	30	175	83 %	17 %
Totalsum	1 906	209	2 114	90 %	10 %

Pr. 31.12.2023

Summer av Totale fraværs-d Kolonneet				Andel	
Radetiketter	Kvinne	Mann	Totalsum	Kvinne	Mann
RBUP Øst og Sør	429	53	482	89 %	11 %
RVTS Øst	336	22	358	94 %	6 %
RVTS Sør	356	23	379	94 %	6 %
Administrasjon	61	24	85	72 %	28 %
Totalsum	1 181	122	1 303	91 %	9 %

Radetiketter	Dagsverk totalt	Dagsverk egenmeldt fravær	Dagsverk sykemeldt fravær	Dagsverk fravær totalt	% Egenmeldt	% Sykemeldt	% Fravær totalt
Kvinne	29 925	219	962	1 181	0,7 %	3,2 %	3,9 %
RBUP Øst og Sør	17 741	131	298	429	0,7 %	1,7 %	2,4 %
RVTS Øst	5 690	41	295	336	0,7 %	5,2 %	5,9 %
RVTS Sør	4 737	21	335	356	0,4 %	7,1 %	7,5 %
Administrasjon	1 757	27	34	61	1,5 %	1,9 %	3,4 %
Mann	8 863	80	42	122	0,9 %	0,5 %	1,4 %
RBUP Øst og Sør	3 511	24	29	53	0,7 %	0,8 %	1,5 %
RVTS Øst	1 814	13	9	22	0,7 %	0,5 %	1,2 %
RVTS Sør	2 282	23	0	23	1,0 %	0,0 %	1,0 %
Administrasjon	1 255	20	4	24	1,6 %	0,3 %	1,9 %
Totalsum	38 788	299	1 004	1 303	0,8 %	2,6 %	3,4 %

Vurdering:

Vi har hatt et lavt registret sykefravær i alle deler av virksomheten, med noe variasjon mellom enhetene, først og fremst knyttet til langtidsfravær. Sykefraværet i 2022 var høyere enn tidligere år, og vi ser i 2023 en betydelig nedgang i sykefraværet sammenlignet med fjoråret.

Tabellen over viser antall fraværsdager og fraværsprosent, og hvordan dette fordeler seg mellom kvinner og menn. For det egenmeldte sykefraværet ser vi ingen kjønnsforskjeller. Kvinner har imidlertid et langt høyere sykemeldt fravær enn menn, men det er allikevel fortsatt lavt.

I de minste sentrene er sykemeldt fraværsprosent høyest, og dette skyldes at høyt sykefravær hos noen få enkeltpersoner får stort utslag. I RVTS Øst har 4 personer mer enn

20 dager sykemeldt fravær, og de representerer nesten 70% av dette fraværet. I senter RVTS Sør er det 4 personer med mer enn 20 dager som representerer 85% av sykemeldt fravær. Det har ikke vært registrert arbeidsrelatert fravær.

Deltidsansatte

Pr. 31.12.2022

Summer av Antall	Kolonnee			Andel	
Radetiketter	Kvinne	Mann	Totalsum	Kvinner	Menn
RBUP Øst og Sør	42	10	52	81 %	19 %
RVTS Øst	9	2	11	82 %	18 %
RVTS Sør	4	1	5	80 %	20 %
Totalsum	55	13	68	81 %	19 %

Pr. 31.12.2022

Summer av Antall	Kolonnee			Andel	
Radetiketter	Kvinne	Mann	Totalsum	Kvinner	Menn
RBUP Øst og Sør	36	10	46	78 %	22 %
RVTS Øst	7	1	8	88 %	13 %
RVTS Sør	5	3	8	63 %	38 %
Totalsum	48	14	62	77 %	23 %

Vurdering:

Antall deltidsansatte kvinner har gått ned, og det er en jevnere kjønnsbalanse ved utgangen av 2023 enn fjoråret.

Kjønnsforskjellen blant deltidsansatte er ikke vesentlig annerledes enn kjønnsfordelingen totalt sett. Deltidsansatte hos oss har i hovedsak en annen hovedarbeidsgiver og er i en bistilling hos oss. De som rapporterte om ufrivillig deltid i 2022, har fått sin stilling endret.

Ved siste gjennomgang av mulig ufrivillig deltid, ble det rapportert om to ansatte som ønsket økt stillingsbrøk.

Midlertidig ansatte

Pr. 31.12.2022

Summer av Antall	Kolonnee			Andel	
Radetiketter	Kvinne	Mann	Totalsum	Kvinner	Menn
RBUP Øst og Sør	34	5	39	87 %	13 %
RVTS Øst	5	2	7	71 %	29 %
RVTS Sør	3	2	5	60 %	40 %
Administrasjon		1	1	0 %	100 %
Totalsum	42	10	52	81 %	19 %

Pr. 31.12.2023

Summer av Antall Radetiketter	Kolonnee			Andel	
	Kvinne	Mann	Totalsum	Kvinner	Menn
RBUP Øst og Sør	30	5	35	86 %	14 %
RVTS Øst	3	2	5	60 %	40 %
RVTS Sør	5	2	7	71 %	29 %
Administrasjon		1	1	0 %	100 %
Totalsum	38	10	48	79 %	21 %

Vurdering:

Det er en fortsatt nedgang i antall kvinnelige midlertidig ansatte, og kjønnsbalansen endres dermed også noe i tråd med dette.

Det er RBUP Øst og Sør som har størst andel midlertidig ansatte. Det gjelder hovedsakelig ansatte som har sin hovedstilling i tjenestene og en bistilling hos oss i forbindelse med våre utdanningsprogrammer. Til disse stillingene rekrutterer vi fra tjenester med svært høy kvinneandel. I tillegg har senteret stipendiater som er i et utdanningsløp hos oss over 3-4 år og administrasjonen har en lærling.

Lønn

Pr. 31.12.2022

Gjennomsnitt av Årslønn Radetiketter	Kolonnee			Menn vs kvinner	Antall		Avvik fra snittet	
	Kvinne	Mann	Totalsum		Kvinner	Menn	Kvinner	Menn
Ledere	1 038 249	944 136	1 012 107	-94 113	13	5	2,6 %	-6,7 %
Spesialrådgivere	740 586	741 168	740 722	582	82	25	0,0 %	0,1 %
Forskere	703 859	742 303	714 343	38 444	16	6	-1,5 %	3,9 %
Støttefunksjoner	574 859	555 608	571 270	-19 251	48	11	0,6 %	-2,7 %
Totalsum	711 197	719 476	713 086	8 280	159	47	-0,3 %	0,9 %

Pr. 31.12.2023

Pr. yrkesgruppe

Gjennomsnitt av Årslønn Yrkesgruppe	Kolonn			Menn vs kvinner	Kolonn		Avvik fra snittet	
	Kvinne	Mann	Totalsum		Kvinne	Mann	Kvinner	Menn
Ledere	1 113 144	1 009 087	1 084 239	-104 057	13	5	2,7 %	-6,9 %
Spesialrådgivere, studie- og gruppeledere	799 937	811 133	802 736	11 195	81	27	-0,3 %	1,0 %
Forskere inkl. stipendiater	757 737	800 767	770 031	43 030	15	6	-1,6 %	4,0 %
Støttefunksjoner	616 280	618 967	616 845	2 687	45	12	-0,1 %	0,3 %
Totalsum	768 600	783 564	772 268	14 964	154	50	-0,5 %	1,5 %

Her vises gjennomsnittlig årslønn for våre hovedkategorier av ansatte ved utgangen av året.

- Kategorien «Ledere» omfatter stillingene direktør, senterledere og seksjons- eller områdeledere.
- Kategorien «Spesialrådgivere, studie- og gruppeledere» omfatter de som jobber i fagstillinger innenfor tjenestestøtte og undervisning, og gjelder stillingsbetegnelsene spesialrådgiver, studieleder, undervisningsleder og gruppeleder.
- Kategorien «Forskere inkl. stipendiater» omfatter stillingsbetegnelsens forsker I, forsker, post doc og stipendiater.
- Kategorien «Støttefunksjoner» omfatter stillingsbetegnelsene seniorrådgiver, rådgiver, seniorkonsulent og konsulent.

I alle disse kategoriene er det et stort spenn i fagområder, oppgaver og kompetanse, noe som reflekteres i naturlige variasjoner i lønnsnivåene innenfor gruppen.

Pr. stillingskategori

Gjennomsnitt av Årslønn Stillingskategori	Kolonn		Totalsum	Menn vs Kolonn		Avvik fra snittet		
	Kvinne	Mann		Kvinne	Mann	Kvinner	Menn	
Ledere	1 113 144	1 009 087	1 084 239	-104 057	13	5	2,7 %	-6,9 %
Forskere	805 421	800 767	803 778	-4 654	11	6	0,2 %	-0,4 %
Spesialrådgivere	799 937	811 133	802 736	11 195	81	27	-0,3 %	1,0 %
Seniorrådgiver, rådgiver	663 419	703 817	670 345	40 398	29	6	-1,0 %	5,0 %
Stipendiat	626 607		626 607		4			
Seniorkonsulent, konsulent	530 839	534 117	531 733	3 278	16	6	-0,2 %	0,4 %
Totalsum	768 600	783 564	772 268	14 964	154	50	-0,5 %	1,5 %

Her vises gjennomsnittlig årslønn litt mer finmasket enn hovedkategoriene. Vi har satt grensen for å vise detaljer for en gruppe på minst 4 ansatte, og har derfor slått sammen seniorrådgiver/rådgiver og seniorkonsulent/konsulent.

Vurdering

Menn har i gjennomsnitt noe høyere lønn enn kvinner totalt. Ser vi lønnsutviklingen over tid, har kvinner hatt en sterkere lønnsvekst enn menn de siste tre årene.

Blant ledere har kvinner høyest gjennomsnittslønn. Øverste leder er en kvinne, og i stiftelsens øverste ledelse er det en mann og fire kvinner.

Handlingsplan

Pågående tiltak

Graviditet, permisjon ved fødsel og adopsjon

- Tariffestet full lønn ved fødsel og adopsjonspermisjoner
- Tariffestet rett til ulønnet permisjon i ett år etter fødsels- eller adopsjonspermisjoner

Funksjonsnedsettelse

- Lokalene har universell utforming
- Møterom med teleslynge – 101, 102, auditoriene og 304
- Tilrettelagte arbeidsplasser
- Parkering

Omsorgsoppgaver

- Ordning med fleksibel arbeidstid med kjernetid og mulighet til å avspasere opparbeidet plusstid
- Ordning med mulighet tidsbegrenset avtale om kombinasjon av kontor og arbeid hjemmefra for ansatte med særlig krevende familiesituasjon, eller aleneomsorg for barn under 10 år.
- Policy for mulighet til å arbeide hjemmefra inntil 2 dager i uken
- Mulighet for å søke permisjon uten lønn heltid/deltid i perioder.

Religion/livssyn

- Ordning med fleksibel arbeidstid gjør det mulig å avspasere i forbindelse med høytider ut over offisielle helligdager

Seniorpolitikk

- Policy for seniorpolitikk som omhandler seniordager og faglig utvikling hele arbeidslivet.

Oppsummering og nye tiltak

Likestillingsredegjørelsen behandles i organisasjonens ledelse og bedriftsutvalg, og eventuelle tiltak knyttet til identifiserte risikoområder iverksettes. Ledergruppens vurdering etter vår gjennomgang som vist over, er at kjønnsbalansen hos oss med stor overvekt av kvinner er et resultat av sammensetningen i de profesjonene som er representert hos oss og tjenestene vi rekrutterer fra, og ikke et resultat av diskriminering. Forskjeller og avvik fra det gjennomsnittlige er forklarbare.

Vi vil allikevel analysere og forstå forskjeller fortløpende, og vurdere hvordan vi kan legge til rette for å oppnå en jevnere kjønnsbalanse og ivaretagelse av mangfold i de prosessene vi anser det er størst risiko for at diskriminering.

Etter drøftelser i bedriftsutvalget høsten 2023, ble det tatt initiativ til å etablere en fornyet prosess. I løpet av 2024 vil man gjennom drøftelser i bedriftsutvalget, de lokale samarbeidsutvalgene og stiftelsens ledergruppe se nærmere på mulige innsatsområder og tiltak for å bidra til et større mangfold i virksomheten.

Rekruttering

Kjønnsbalanse

Vårt overordnede mål er å rekruttere den beste kandidaten innenfor rammene som settes i tilskuddsbrevet fra Helsedirektoratet. RVTS Sør har som mål å oppnå en jevnere

kjønnsbalanse og et større mangfold, dette gjenspeiles i senterets stillingsutlysninger. Administrasjonen, RVTS Øst og RBUP Øst og Sør har samme mål, men dette er ikke nedfelt i policy eller utlysningstekster. Der kandidatene ellers stiller likt og det er en svært ujevn kjønnsbalanse, blir kjønn vurdert.

Etnisitet, alder, funksjonsnedsettelse:

Vi er opptatt av at ansattgruppen gjenspeiler mangfoldet i befolkningen og i de tjenestene vi samarbeider med. Aldersfordelingen i hele virksomheten er tilnærmet lik over og under 50 år. Virksomheten har ikke en nedtegnet strategi i forhold til etnisitet, men har og ser verdien av et mangfold med tanke på alderssammensetning og ulik kulturell bakgrunn. Vi har gjennom samarbeid med NAV rekruttert personer som har stått utenfor arbeidslivet en periode, og vi er en lærlingebedrift.

Lønnsfastsettelse

I vår lønnspolitikk har vi blant annet følgende målsetning:

«Lønnspolitikken skal bidra til likestilling og forhindre diskriminering på bakgrunn av kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel eller permisjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet eller kjønnsuttrykk.»

Det er som en del av denne lønnspolitikken etablert et lønnsutvalg i hver enhet hvor senterleder, personalleder og personalrådgiver er representert. Utvalget gjør faglige vurderinger i forbindelse med rekruttering og eventuelle endringer i lønn på særskilte vilkår.

I lønnspolitikken inngår også at: «Ledergruppen har et ansvar på tvers, og vil i fellesskap minst årlig ha en gjennomgang av lønnsnivået i de ulike delene av virksomheten.»

Likestillingsredegjørelsen bidrar til bevisstgjøring og prioriteringer som gjøres i forbindelse med lønnsfastsettelse og forhandlinger.

Utviklingsmuligheter / lønnsjusteringer

Lønnspolitikken skal: «bidra til at vi klarer å rekruttere, utvikle og beholde en personalgruppe med rett og tverrfaglig kompetanse. Det skal være en naturlig sammenheng mellom kompetanse, kompetanseutvikling, arbeidsoppgaver og lønnsutvikling for ansatte over tid.»

Justere praksiser/tiltak

- Påse at målsettingene i rekrutteringsprosessen overholdes
- Påse at målsettinger om å redusere kjønnsbaserte lønnsforskjeller følges
- Informere om alle stillingsutlysninger internt
- Ledere undersøker og rapporterer om ufrivillig deltid

Vurdere resultatene av tiltakene

Resultatene av tiltakene vurderes årlig i Pilar sin ledergruppe, sentrenes ledergrupper og bedriftsutvalget.