



## LIKESTILLING OG MANGFOLD KARTLEGGING 2024

for stiftelsen PILAR Kompetansetjenesten for psykisk helse og barnevern

## Bakgrunn

Å arbeide med å fremme likestilling og mangfold er viktig for å sikre rettferdighet og utvikling i organisasjonen og fremstå som en attraktiv arbeidsgiver og samarbeidspartner. Det er et stort engasjement for likestilling og mangfold i PILAR, og det er et pågående arbeid i lokale samarbeidsutvalg og bedriftsutvalget.

## Type kartlegging og frekvens

Det ble etablert enighet med tillitsvalgte i bedriftsutvalget 12. desember 2024 om å gjøre en minimumskartlegging og redegjørelse annethvert år i tråd med regelverket. Første år med minimumskartlegging er 2024. Det blir deretter en full kartlegging med redegjørelse og tiltaksplan annethvert år – neste gang for 2025.

## Systemkvalitet

Virksomheten har etablert systemkvalitet for hindre diskriminering og fremme mangfold i organisasjonen:

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

Det er etablert faste rutiner i forbindelse med rekruttering og lønnsfastsettelse, der også tillitsvalgte har anledning til å bidra til kvalitetssikringen.

For å undersøke risikoområdene utarbeides oversikter til hjelp i analysearbeidet og drøftingene i organisasjonen. Utarbeidelsen av oversikter skjer i en arbeidsgruppe der både ansattrepresentanter og ledelse deltar. Resultatet av dette arbeidet gir en full kartlegging med redegjørelse og handlingsplan i form av pågående og nye tiltak, som er tilgjengelig på stiftelsens nettside. Årets kortere redegjørelse blir publisert på nettsiden. Her beholdes også den sist utarbeidede kartleggingen, slik at både en fullversjon og kortversjon til enhver tid er lett tilgjengelig.

## Pågående utviklingsarbeid

Vi forankrer arbeidet med likestilling og mangfold i organisasjonen gjennom medvirkning i arbeidsgrupper, ledergruppen og Bedriftsutvalget. Det har vært et stort engasjement i stiftelsen for arbeidet med mangfold og likestilling. Gjennom en prosess har organisasjonen blitt enige om fire satsingsområder for et trinnvis utviklingsarbeid der mangfold- og likestillingsperspektivet kartlegges innenfor følgende kategorier:



Kartleggingen i første trinn skal være ferdig i løpet av april 2025 med forslag til tiltaks- og implementeringsplan, og hele prosessen skal gjennomføres i løpet av februar 2026. Overordnet målsetning er å etablere en felles policy for bærekraft i PILAR gjennom å bygge opp temaområder av betydning for organisasjonen i fellesskap.

## Kjønnsbalanse

Tabellene under viser status oppsummert pr. utgangen av desember 2024.

Kjønnsbalanse	Antall			Forskjell	Andel	
	Kvinner	Menn	Totalsum		Kvinner	Menn
Kjønnsbalanse i hele organisasjonen	158	56	214	102	74 %	26 %
Kjønnsbalanse - deltidsansatte	45	16	61	-29	74 %	26 %
Kjønnsbalanse - midlertidig ansatte	33	11	44	-22	75 %	25 %

Innenfor de fagfeltene som utgjør hoveddelen av vår virksomhet, er kvinneandelen høy, noe som også er reflektert i kjønns sammensetningen hos oss.

Ledige stillinger skal utlyses internt eller internt og eksternt, og arbeidsgiver og tillitsvalgte følger opp fortrinnsretten til deltidsansatte og midlertidig ansatte som søker disse stillingene. Bruk av deltid og midlertidighet drøftes årlig i bedriftsutvalget.

Kjønnsforskjellen blant deltidsansatte og midlertidig ansatte er ikke vesentlig annerledes enn i stiftelsen totalt sett. Deltidsansatte hos oss har i hovedsak en annen hovedarbeidsgiver, og er i en bistilling hos oss. Andelen deltids- og midlertidig ansatte har gått ned, og det er marginalt jevnere kjønnsbalanse enn ved utgangen av 2023.

Det er syv kvinner og to menn som har tatt ut foreldrepermisjon i løpet av året. Gjennomsnittet er på 18 uker totalt, fordelt med 18 uker for kvinnene og 20 uker for mennene. Kvinner og menn har de samme rettighetene og mulighetene til å ta ut foreldrepermisjon i Pilar.

### Behandling av kartleggingen for 2024

- Inngår i styrets årsberetning for 2024, vedtatt i styremøte 13. februar 2025
- Behandles i stiftelsens ledergruppe 11. mars 2025
- Behandles i bedriftsutvalget 27. mars 2025
- Publiseres på stiftelsens nettside og intranett