



PETROLEUMSTILSYNET

**Arbeids- og inkluderingsdepartementet**

Postboks 8019 Dep

0030 OSLO

Ved: Kristine Høgh

Vår saksbehandler TWS

Deres ref.  
23/2430-

Vår ref. (bes oppgitt ved svar)  
2023/646-8

Dato  
31.08.2023

## **Likestillingsutgreiing 2023 frå Petroleumstilsynet**

Dette dokumentet gjer rede for etaten sitt systematiske likestillingsarbeid og -aktivitetar med omsyn til kartlegging, tiltak og vurdering av effekt.

### **LIKESTILINGSPOLITIKK– PRINSIPP, PROSEDYRAR OG FØRINGAR**

Ifølge etatens si personalpolitikk skal ein fremma mangfald og likestilling mellom kjønna. Arbeidet for likestilling skal vera ei integrert del av verksemda.

I denne samanheng legg me vekt på desse tilhøva:

- tilsetting av leiarar og medarbeidarar
- fordeling av utfordrande oppgåver som inneber større ansvar og eksponering internt i etaten, i næringa og departementet
- samansetting av lag, prosjekt og grupperingar
- kompetanseutvikling
- løn basert på kjønnsnøytrale kriterium

Ved etterspurnad etter nye medarbeidarar inngår ei vurdering av samansetting av kjønn, alder og mangfald.

## SAMARBEID MED DEI TILLITSVALDE

I etaten sitt samarbeid med fagforeiningane går det fram følgjande i samband med likestilling:

- Den enkelte leiar skal vera særleg merksam på å leggja tilhøva til rette for at kvinnelege medarbeidarar skal få kvalifiserande arbeidsoppgåver og kompetansejevande kurs/utdanning på lik linje med dei mannlege medarbeidarane.
- Partane er einige om at delen av kvinnelege leiarar bør aukast til 40 prosent.
- Løn skal baserast på kjønnsnøytrale kriterium.
- Ved tilsetting gjeld moderat kjønnskvoltering slik:
  - Viss det til ledig stilling melder seg fleire søkjarar som har tilnærma like kvalifikasjonar, skal søkjar frå det kjønn som har mindre enn 40% av dei tilsette i den aktuelle stillingsgruppa ha fyrsterett til stillinga.
  - Stillingsgruppene vert definerte som personellsamensettinga i dei enkelte fagområda og det administrative området Drift og utvikling. Leiarar vert definerte som ei eiga stillingsgruppe.
- Ved utlysing av stilling innan stillingsgrupper der det eine kjønn er underrepresentert, bør det i utlysingsteksten bli tatt inn ei oppmoding om at det kjønn som er underrepresentert bør søkje stillinga: "Etaten ynskjer ei likare fordeling mellom kjønna og oppmodar kvinner/menn til å søkja".
- Både leiinga og dei tillitsvalde kan fremma saker om likestilling i møter med den andre parten.

Likestilling blir lagt vekt på i samsvar med desse nemnde punkta, og likestillingssaker vert fremma i partssamarbeidet.

## KARTLEGGING INNANFOR PERSONALOMRÅDA

I personalområda nedanfor har me oppsummert vår kartlegging av risikoar og årsaker, og vurdert tiltak og effekt av tiltaka. Identifisering av eventuelle barrierar og utfordringsområder har inngått som ein del av vurderingane.

### Rekruttering

For medarbeidarar som skal arbeida på innretningar offshore og på petroleumsanlegg på land, er det krav om helseattest og tryggleikskurs. I slike stillingar er det difor vanskeleg å tilsetja søkjarar med nedsett funksjonsevne. I administrative stillingar kan me likevel leggja til rette for søkjarar med nedsett funksjonsevne. Lokala våre er utbygd til universell utforming.

Kvalifiserte søkjarar med innvandrarbakgrunn eller som har nedsett funksjonsevne, vert kalla inn til intervju. I rekrutteringssystemet er det mogleg å opplysa om ein har redusert funksjonsevne, innvandrarbakgrunn eller høl i CV-en. Kvalifiserte søkjarar i desse gruppene vert kalla inn til intervju. Personalfunksjonen og tilsetjingsrådet har i oppgåve å sjå til at dette vert etterlevd. Erfaringa så langt i perioden er at det er relativt få søkjarar innanfor desse kategoriane. Etaten har likevel merksemd på inkluderande arbeidsgjevarprofilering mot desse gruppene, og vil fortsetja å arbeide vidare med dette.

Vi har som mål å tilby minst ein praksisplass via bl.a. NAV pr. år. Denne praksisplassen ynskjer me primært å tilby til personar med annan etnisk bakgrunn enn norsk, som har høl i CV-en eller som treng tilrettelegging. I 2022 hadde etaten 1 person inne på praksisplass. Etaten vurderer i kvart tilfelle midlertidig administrativ tilsetjing for personar som har vore i praksisplass, og dette har òg blitt tilbudd i perioden.

For å bøta på nokre av utfordringane når det gjeld rekruttering er det etablert samarbeidsavtale med NAV si arbeidsrådgeving om kva moglegheiter som finst i etaten for kandidatar med redusert funksjonsevne eller høl i CV-en. Gjennom avtalen vil blant anna NAV ved høve kunne presentera aktuelle kandidatar til praksisplass, traineeordning og ved ordinær rekruttering. Ved utlysing av traineestillingar i Staten vil etaten vurdere dette som eit egna tilretteleggingstiltak for å nå statens overordna mål på feltet. I 2022 hadde etaten 1 traineestilling.

Etaten si personalfunksjon har eit særskilt ansvar for å kvalitetssikra at likestilling vert lagt vekt på i saksbehandlinga. Likestilling og mangfald både vert tatt opp som tema i opplæringa av tilsetjingsrådet, i leiaropplæringa og i rekrutteringssaker med rekrutterande leiarar og fagtilsette. Vår vurdering av barrierar og utfordringsområder er at risikoen for at likestillingsomsyn ikkje tas hand om, er relativt låg. Dette føreset at etablerte tiltak blir etterlevd av leiarar og sakshandsamarar.

Leiarar har også vert tilbydd kurs i mangfaldsleiing i regi av Direktoratet for forvaltning og økonomistyring (DFØ). Alle rekrutterande leiarar må gjennomføra dette kurset, i samsvar med sentrale føringar frå overordna departement. DFØ si kursrekke inneheld også aktuelle tema innanfor likestilling og mangfald som etaten deltek på. Me vurderer denne type tiltak som godt egna.

### **Løns- og arbeidsvilkår**

Etaten rekrutterer i stor grad ingeniørar. Det er i stor grad etterspurnaden etter kompetanse og kapasitet som styrer lønnsnivået i næringa. Innanfor ingeniørfaga gjer marknaden at det primære for fastsetting av løn ved tilsetting, vert kvalifikasjonane søkjaren har. Seinare i lønsutviklinga bidreg sentrale og lokale føringar for dei lokale forhandlingane til å betra den kvinnelege lønsprofilen samanlikna med den mannlege. Risikoreduserande tiltak vil her vere jamn opplæring av leiarar og dei tillitsvalde. Eit konkret tiltak me har hatt er sams opplæring i hovudtariffavtalen, kor likestilling inngår som eit sentralt tema.

Eit anna etablert tiltak er at me i møte før dei lokale forhandlingane om løn, ber leiarar med personalansvar og fagforeiningane vurderer om nokre av skilnadene i løn mellom kvinner og menn kan skyldast kjønn. Likeløn kan også bli fremma som tema i medarbeidersamtalar. I tillegg er temaet også ei del av opplæringa og rådgjevinga mot leiarar. Me meiner tiltaka er gode og egna for å avdekka eventuelle lønsskilnader med tanke på kjønn. Ut ifrå erfaring og kartleggingar til nå, vurderer me risikoen som relativt låg så framt ein ser til prosedyrar og retningslinjer blir etterlevde.

### **Arbeidsmiljø, tilrettelegging, sjukefråvær og førebygging av trakassering**

Etaten jobbar systematisk for å fremma eit godt arbeidsmiljø og blant anna førebyggje trakassering (inkludert seksuell trakassering).

Dette kan mellom anna verte gjort i arbeidsmiljøutvalet sitt løypande arbeid, i etaten sitt IK-HMS-system, eller og som ein del av etaten si internrevisjon.

Det blei sist i 2022 gjennomført ei intern undersøking om arbeidstilhøva og arbeidsmiljøet i etaten (gjennom MUST-undersøkinga i staten). Me meiner at denne type arbeidsmiljøundersøkingar, saman med andre tiltak, er godt egna til å avdekka forbetningsområde med tanke på arbeidsmiljøutfordringar og risikofaktorar, og når det gjeld likestilling og diskriminering. Undersøkinga vert normalt gjennomført kvart 2–3. år.

I undersøkinga rapporterer ingen å ha blitt utsett for uønskt seksuell merksemd. Undersøkinga viser vidare at nokre rapporterer at dei har lagt merke til at tilsette blir ulikt behandla på arbeidsstaden. Førebygging av trakassering, usakleg forskjellsbehandling og diskriminering har blitt fylgd opp med egna tiltak i det systematiske HMS-arbeidet, i leiarutviklinga og i den enkelte eining. Blant anna har BHT medverka til opplæring kring temaet.

Etaten har eit gjennomgåande lågt sjukefråvær samanlikna med andre etatar. Sjukefråværet i perioden er likevel framleis noko høgare blant kvinner enn menn. Denne type tema blir følgd opp i arbeidsmiljøutvalet sitt arbeid.

### **Moglegheit til å kombinere jobb og fritid**

Etaten har utforma si senior- og livsfasepolitikk i samråd med dei tillitsvalde. Hensikten har blant anna vore å leggja til rette for at dei tilsette kan stå så lenge som mogleg i jobb. Ordninga bidreg også til at tilsette kan kombinera jobb og fritid.

Me meiner at seniorordninga er eit godt tiltak for å fremja og inkludera i tråd med IA-avtala sine mål.

### **Karriere- og utviklingsmoglegheiter**

I samsvar med retningslinjene skal den enkelte leiar vera særleg merksam på å leggja tilhøva til rette for at kvinnelege medarbeidarar skal få kvalifiserande arbeidsoppgåver og kompetansejevande kurs/utdanning på lik linje med dei manlege medarbeidarane. Me vurderer risikoen som relativt låg på dette feltet.

Målet er at delen av kvinnelege leiarar skal vera 40 prosent. Tilstandsrapporteringa viser no at delen av kvinnelege leiarar er på 33 % (mellomleiarar) / 43 % (toppleiarar) prosent. I dette høvet har det vore diskutert moglege tiltak for å behandle og eventuelt auke denne delen ytterlegare.

### **Medarbeidarar med annan etnisk bakgrunn enn norsk, særlege behov og redusert funksjonsevne**

Vårt mål er å ta hand om og leggja til rette for medarbeidarar med særlege behov og redusert funksjonsevne på ein god og omsorgsfull måte. Dette er primært eit ansvar for leiarar med personalansvar i samarbeid med bedriftshelsetenesta og personalfunksjonen.

Tiltak er mellom anna:

- Samtale der ein kartlegg funksjonsevne. Dette er også ein del av den årlege medarbeidarsamtalen.
- Temamøte for utvikling av personalleiarar.
- Jamne diskusjonar om arbeidsbelastning, fordeling av oppgåver med vidare i fag og lag.

Vår strategi for rekruttering er å vera inkluderande med omsyn til søkjarar med annan etnisk bakgrunn enn norsk og søkjarar med nedsett funksjonsevne. Ved utlysing av ledige stillingar oppfordrar vi alle kvalifiserte søkjarar med ulik utdanning, arbeids- og livserfaring til å søka. Etaten fører i perioden vidare tiltak for å inkludera personar

med redusert funksjonsevne og/eller høl i CV-en. Me har her hatt særskild merksemd på å gje råd til, og læra opp leiarar, i tillegg til å revidera og utvikla retningslinjer, handlingsplanar og rutinar på området.

### **Utfordringar knytt til ufrivillig deltid og løn**

Vi viser til tilstandsrapportering nedanfor når det gjeld omfang av og løn knytt til deltidsarbeid. Vår kartlegging som seinast blei gjort i 2022, viser generelt at det er lite omfang når det gjeld fast deltidsarbeid i etaten. Deltidsarbeid i etaten er i all hovudsak enten knytt til tilsette som har ei ordning med delvis pensjonsavgang eller som følgje av mellombels omsorgspermisjonar. Resterande deltidsstillingar er knytt til årsaker som følgje av ein kombinasjon av arbeid og stønader frå NAV. Få personar i desse kategoriane gjer at ein av personvernsgrunnar ikkje vil kvantifisera dette ytterlegare.

Få personar som jobbar deltid, gjer at datagrunnlaget er av for lågt omfang til gje ein eintydig vurdering rundt årsaker til lønsforskjellar mellom deltidstilsette og andre grupper i etaten.

Tilsette som ynskjer å auka sin stillingsprosent får moglegheit til det, og etaten kan tilby tilrettelegging for tilsette som har redusert funksjonsevne og/eller jobbar redusert. Seniorordninga i etaten skal gjera at seniorar kan stå lengst mogleg i jobb, utan å gå ned i stilling.

### **Analysar og utfordringar knytt til kjønn**

Kvart år blir det utarbeida ein årsrapport frå Personalavdelinga, kor ein samanstiller viktige personaldata og summerer opp utviklinga innan personalområdet. Her inngår òg ein samanstilling av kjønnsfordeling og annan demografi. Rapporten blir lagt fram for og behandla i leiinga.

Likestilling vert elles også sett opp som temamøte for personalleiarar, dette blei seinast gjort i 2021. Her vart det diskutert og identifisert særlege utfordringsområde og effekt av tiltak til bruk i det vidare systematiske arbeide. Tilbakemeldingane har vore at etaten etterlever etablerte tiltak, og generelt har gode rutinar og god medvit.

Etaten har ikkje identifisert andre utfordringar/barrierar knytt til kjønn.

**Tabell for tilstandsrapportering (kjønn)**

		Kjønnsbalanse			Løn (Gjennomsnitt pr. år i 1000 kr)		Kvinner andel av menns lønn i %
		M%	K%	Total (N)	M	K	
Totalt i verksemda	2022	50	50	181	1 084 660	904 184	83 %
	2021	53	47	179	1 055 194	876 998	83 %
Toppleiarar	2022	67	33	6	1 432 804	1 574 536	110 %
	2021	57	43	7	1 390 452	1 442 449	104 %
Mellomleiarar	2022	53	47	19	1 313 364	1 172 606	89 %
	2021	65	35	17	1 261 864	1 167 229	93 %
Ev. alternativ karrierevegsstillingar	2022			0			
	2021			0			
Sakshandsamarar	2022	54	46	137	1 049 289	920 367	88 %
	2021	57	43	138	1 023 484	890 471	87 %
Konsulentar/sekretærar	2022	11	89	19	553 568	623 243	113 %
	2021	12	88	17	528 852	637 324	121 %
Lærlingar	2022			0			
	2021		100	1		348 700	
<i>Slutta</i>	2022	87	13	15	1 049 643	726 089	69 %
	2021	72	28	18	1 025 586	832 701	81 %
<i>Nyrekruddert</i>	2022	58	42	19	1 007 997	814 178	81 %
	2021	62	38	16	944 684	813 345	86 %
Deltidstilsette	2022	33	67	3	963 269	532 123	55 %
	2021	80	20	5	922 556	614 906	67 %
Midlertidig tilsette	2022	0	100	2		530 000	
	2021		100	1		348 700	
Ev. timeløna	2022	0	0	0			
	2021	0	0	0			
Foreldrepermisjon (fødsels- /omsorg-/ fedrepermisjon)	2022	33	67	3	1 091 053	896 934	82 %
	2021	67	33	3	1 116 014	927 357	83 %
Gjennomsnitt antal veker foreldrepermisjon for kvinner og menn	2022	13	87	40			
	2021	62	38	40			
Legemeldt sjukefråvær (%)	2022	2,2	3,55	2,7			
	2021	1,1	1,1	2,2			

### **Kommentarar til tabellen for tilstandsrapportering**

For 2021 og 2022 har vi brukt egne tal frå lønssystemet vårt pr. 01.12. Alle tal er rekna ut frå 100 % stilling. Midlertidig tilsette og lærling er tatt med i det samla talgrunnlaget, og talgrunnlaget inkluderer tilsette i aktiv teneste og tilsette i løna permisjon.

Når det gjeld skilnadene i løn for kvinner og menn knytt til *totalt i verksemda og sakshandsamarar*, gjer vi merksam på at etaten er delt inn i ei fagavdeling med fleire fagområde og ei administrativ avdeling. Skilnadene i løn mellom dei to grupperingane kjem av at kompetansekrava og etterspurnaden etter nye medarbeidarar i snitt er vesentleg høgare når det gjeld medarbeidarar i fagavdelinga enn i administrativ samanheng. Fleirtalet av medarbeidarar i den administrative avdelinga er kvinner.

Me gjer også merksam på at mannlege medarbeidarar i snitt for etaten har høgare alder og lengre røynsle frå arbeidslivet. I tillegg er det fleire mannlege medarbeidarar i fagdisiplinar som er spesielt marknadsutsette og der ein har særskilde rekrutteringsutfordringar. Skilnadane i løn mellom kvinner og menn når det gjeld leiarar er relativt liten sett under eit.

Me vil også gjera merksam på følgjande: I rubrikken mellomleiarar ligg det personalleiarar, tilsynsleiarar og leiarar med eige fagansvar. I rubrikken sakshandsamarar ligg det i tillegg sjefingeniørar, senioringeniørar, rådgjevarar og seniorrådgjevarar. I rubrikken konsulentar/sekretær ligg konsulent, seniorkonsulent og lærling. Dette er i tråd med det me har innrapportert tidlegare.

Med helsing

Martha Elizabeth Stouder e.f.  
*Områdeleiar Personal og Økonomi*

Torbjørn W. Stornes  
*Sakshandsamar*