



Handlingsplan

Likestilling, inkludering og mangfold

TALL

SOM FORTELLER

PLANER OG MELDINGER / PLANS AND REPORTS

2022/4

I serien Planer og meldinger publiseres dokumenter med et institusjonelt preg og notater med en viss offisiell karakter.

© Statistisk sentralbyrå

Publisert: 14. juni 2022

Trykk: Statistisk sentralbyrå

Standardtegn i tabeller	Symbol
Ikke mulig å oppgi tall Tall finnes ikke på dette tidspunktet fordi kategorien ikke var i bruk da tallene ble samlet inn.	.
Tallgrunnlag mangler Tall er ikke kommet inn i våre databaser eller er for usikre til å publiseres.	..
Vises ikke av konfidensialitetshensyn Tall publiseres ikke for å unngå å identifisere personer eller virksomheter.	:
Desimaltegn	,

Forord

Hovedmålet med handlingsplanen er å legge til rette for likestilling, fremme mangfold og hindre diskriminering. SSB skal være en inkluderende og mangfoldig arbeidsplass der alle verdsettes og har like muligheter. Planen er forankret i SSBs strategi og langtidsplan og tar for seg områder som er beskrevet i personal- og lønnspolitikken.

SSB skal møte nasjonale og EUs krav og forventninger på feltet om likestilling, mangfold og inkludering. Likestilling- og mangfoldsarbeidet skal fremme likestilling og være til god hjelp mot diskriminering blant medarbeidere uavhengig av kjønn, etnisitet, nasjonalt opphav, språk, religion og livssyn, funksjonsevne, seksuell orientering, kjønnsidentitet og alder.

Handlingsplanen dekker perioden 2022-2024 og vil bli justert og fornyet innen utgangen av perioden. Tiltakene og målsetningene er formulert og utarbeidet bredt, for å sikre at det i løpet av perioden vil være mulig å legge til ytterligere tiltak og aktiviteter basert på analyser og undersøkelser.

Statistisk sentralbyrå, 2. juni 2022

Bjørnar Gundersen

Innhold

Forord	3
1. Bakgrunn og målsetting	5
2. Statistikk og tilstand i dag	6
2.1. Statistikk per desember 2021	6
3. Tiltak i perioden 2022-2024	8
3.1. Innsatsområder og tiltak	8
4. Oppfølging og oppsummering	11

1. Bakgrunn og målsetting

Hovedmålet med handlingsplanen er å legge til rette for likestilling, fremme mangfold og hindre diskriminering. SSB skal være en inkluderende og mangfoldig arbeidsplass der alle verdsettes og har like muligheter. Arbeidet med likestilling, mangfold og inkludering er en del av SSBs strategiske arbeid og handler om langt mer enn likestilling mellom kvinner og menn. Vi ønsker å følge samfunnsutviklingen ved å aktivt inkludere flere aspekter i mangfoldsarbeidet. Det er viktig for SSB å være en arbeidsplass hvor medarbeidere fra etniske minoriteter og medarbeidere med ulik kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk ikke diskrimineres verken i rekrutteringsprosessen eller i sin karriere.

Som offentlig arbeidsgiver er SSB underlagt Likestillings- og diskrimineringslovens formål: Å fremme likestilling og hindre diskriminering innen alle diskrimineringsgrunnlag. Dette gjøres gjennom aktivitets- og redegjørelsesplikten. Handlingsplanen er forankret i SSBs strategi og langtidsplan og tar for seg områder som allerede er beskrevet i personal- og lønnspolitikken og som er viktige for å levere på samfunnsoppdraget. Tiltak og mål i handlingsplanen er formulert og utarbeidet bredt, for å sikre at det i løpet av perioden vil være mulig å legge til ytterligere tiltak og aktiviteter basert på analyser og undersøkelser. Planen dekker både nasjonale og EUs forventninger og krav på feltet.

SSB skal være en trygg arbeidsplass hvor alle medarbeidere får gode muligheter til utvikling. Det skal være rom for ytring og faglige diskusjoner. Likestilling- og mangfoldsarbeidet skal fremme reell likestilling uavhengig av kjønn, etnisitet, funksjonsevne, livssyn, alder, seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk.

Det skal legges til rette for en god balanse mellom kvinner og menn i de ulike stillingsgruppene, i ulike aldersgrupper og unngå kjønnsrelaterte lønnskjevheter. Vi skal gi like muligheter for alle til utvikling gjennom tildeling av nye oppgaver, mer ansvar og anledning til å delta i kompetansefremmende tiltak. Det er et lederansvar å legge til rette for likestilling og mangfold i daglig drift. Dette skal integreres i lederopplæring og annet opplæringstilbud.

SSB har en livsfasepolitikk som erkjenner at den enkeltes karriere består av mange ulike faser, og vi er åpne for tilrettelegging gjennom hele yrkeskarrieren.

2. Statistikk og tilstand i dag

2.1. Statistikk per desember 2021

Hvert år kartlegger SSB forskjeller mellom kvinner og menn når det gjelder uttak av foreldrepermisjon, midlertidige ansatte og deltidsansatte. SSB gjennomfører også den lovpålagte kartleggingen av kvinner og menn i lønn og kjønnsbalanse på ulike stillingsnivå/grupper i hht. aktivitets- og redegjøringsplikten.

Likestilling, mangfold og inkludering

Tabellen nedenfor viser kjønnsfordelingen for alle tilsatte totalt og per lokasjon spesielt. SSB hadde per 31.12.2021 totalt 833 medarbeidere og en kvinneandel på 47,8 prosent. SSB har en relativt jevn kjønnsbalanse på virksomhetsnivå, med en noe lavere andel kvinner enn menn i 2021. For bistillinger og i enkelte seksjoner og aldersgrupper er kjønnsbalansen mer ujevn, med en lavere kvinneandel. Det er også en forskjell mellom lokasjonene. Det kan vurderes moderat kjønnskvotering innenfor områder eller seksjoner der vi vurderer det er nødvendig for å oppnå kjønnsbalanse i virksomheten.

Kjønnsfordeling

	Kongsvinger	Oslo	Totalt
Kvinner	151	247	398
Menn	153	282	435
Totalt	304	529	833

Kjønnsbalanse ledere

Kvinner	Menn
23	27

Kjønnsbalanse antall ansatte		Midlertidig ansatte antall ansatte		Foreldrepermisjon antall uker i gjennomsnitt		Faktisk deltid antall ansatte		Ufrivillig deltid antall ansatte	
Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn
398	435	9	15	26,3	14,2	35	16	0	0

* Oversikten over ufrivillig deltidsbruk inkluderer ikke intervjuerne i SSB, som er omfattet av en egen Overenskomst som regulerer arbeidstid med et gitt timeantall pr år.

SSB har kartlagt ufrivillig deltid ved å gjennomgå all bruk av reduserte stillinger og vurdere årsakene til bruk av deltid. Det ble ikke oppdaget tilfeller av ufrivillig deltid. Antall ansatte i deltidsstilling er redusert med 26 prosent fra 2020.

I hht. til kravene i aktivitets- og redegjøringsplikten er det beregnet lønnsforskjeller mellom kjønnene. Dette ble gjort ved bruk av Bufdirs kartleggingsverktøy. I det arbeidet ble alle stillingskoder vurdert opp imot kriteriene kompetanse, ansvar, arbeidsforhold og anstrengelser, og inndelt i 5 ulike stillingsnivåer der 1 er laveste og 5 er høyeste stillingsnivå. Dette arbeidet viste at kvinners lønn som andel av menns lønn er totalt på 95,5% i 2021. I stillingsnivå 3 der 76% av de ansatte er plassert, er andelen på 96,1%.

Av totalt 77 ansettelser i 2021, var 2,6 prosent søkere med redusert funksjonsevne eller hull i CV'en. SSB oppnådde dermed ikke måltallet på fem prosent. SSB har, som i tidligere år, hatt avtaler om arbeidspraksis for kandidater med redusert funksjonsevne eller hull i CV-en. På grunn av koronasituasjonen med utstrakt bruk av hjemmekontor, har det vært mer krevende enn normalt å legge til rette for denne typen aktivitet. SSB vil jobbe videre med å utvikle rutiner og arbeidsformer for å nå målene for inkluderings-dugnaden.

På bakgrunn av arbeidet med kartleggingen av kjønnsforskjeller er det ikke avdekket særskilte risikoer for diskriminering i SSB. Vi jobber allikevel videre med å forbedre og utvikle analyser. Det er definert en rekke tiltak for å sikre at arbeidet med likestilling, inkludering og mangfold blir prioritert og fulgt opp.

3. Tiltak i perioden 2022-2024

Handlingsplanen dekker perioden 2022-2024 og vil bli justert og fornyet innen utgangen av perioden. Her vil vi legge vekt på erfaringer, og om vi har nådd målene eller ikke. Etter første år vil vi vurdere om det er behov for å revidere planen. Det interne likestillingsarbeidet må ses i sammenheng med SSBs ambisjoner på området, slik det fremgår av strategien og andre relevante styringsdokumenter.

Likestilling- og mangfoldsarbeidet i SSB skal fremme likestilling og være til god hjelp mot diskriminering blant medarbeidere uavhengig av kjønn, etnisitet, nasjonalt opphav, språk, religion og livssyn, funksjonsevne, seksuell orientering, kjønnsidentitet og alder. Likestilling handler ikke bare om kjønnsbalanse, men også om like muligheter.

3.1. Innsatsområder og tiltak

Rekruttering

Målrettet rekruttering er et viktig tiltak for å oppnå et godt mangfold. Vi må være bevisst på synergien i ulikheter og tilstrebe et mangfold av perspektiver, tilnæringsmåter og kompetanse. For å sikre at vi ansetter riktig kompetanse, skal rekrutteringsarbeidet ha en bred og inkluderende tilnærming (mangfoldsrekruttering). Vi skal sikre at alle som er involvert i en rekrutteringsprosess har tilstrekkelig kunnskap om hvordan vi kartlegger og vurderer.

SSB skal jobbe målrettet for en åpen, profesjonell og inkluderende intern kultur som profilerer oss som en attraktiv arbeidsplass. Vi skal jobbes aktivt med å tiltrekke oss en bredere sammensetning av medarbeidere.

Rekruttering

Tiltak	Ansvar
Ha en tydelig rekrutteringsstrategi for å rekruttere personer fra underrepresenterte grupper og fra et mangfoldig utvalg medarbeidere, bl.a annet gjennom jobbanalysen, jobbportalen Jobb for alle, annonser og intervju som ivaretar mangfoldsperspektivet og saklige og nøytrale vurderingskriterier. Være bevisste på at mangfoldsaspektet ivaretas gjennom hele rekrutteringsprosessen, fra utlysning til utvelgelse og ansettelse.	HR og ledere
Ha likestilling, mangfold og inkluderende rekruttering som tema i lederutviklingsprogrammet og i annen opplæring/oppfølging av medlemmer i ansettelsesutvalg og bedømmelseskomite for å bevisstgjøre om egne holdninger/implisitt bias. Vi bruker bl.a. DFØs inkluderingspakke.	HR og ledere
Personer med ulik funksjonsevne eller hull i SV, som innfrir kravene til utlysning, skal vurderes på lik linje som andre kandidater.	HR og ledere
Kjønnsbalanse i bi-stillinger ved å øke kvinneandelen ved å tilstrebe søkere av begge kjønn i søkermassen til annonserte stillinger eller benytte aktivt søk i aktuelle fagområder der det er behov	HR og ledere
Tertialvis informasjon om status på måloppnåelse i inkluderingsdugnaden.	HR
Tilby arbeidstrening i regi av NAV for å legge til rette for mangfold.	HR og ledere
Universell utforming er en viktig forutsetning for å gjennomføre mangfoldsrekruttering og for å ivareta ulike behov medarbeidere i SSB har.	Administrasjonsavdelingen og Kommunikasjon

Organisasjon, ledelse og karriereutvikling

Medarbeidere skal kunne utføre og oppleve fremgang gjennom tilstrekkelig tilgang til opplæring og annen kompetanseutvikling. Vi tilrettelegger arbeidet for grupper som har behov for dette, og sørger for lik mulighet til kompetanseutvikling. Arbeid med likestilling, inkludering og mangfold er

særlig et lederansvar. Vi sikrer mangfoldsperspektivet gjennom systematisk samarbeid mellom partene og gjennom opplæring, informasjon, kurs, rekruttering og lederopplæring.

Arbeidsgiver og den enkelte medarbeider har et felles ansvar for å utnytte de positive ressursene som medarbeiderne representerer i alle faser av arbeidslivet. Medarbeidernes behov, engasjement og forutsetninger vil variere over tid. I SSB skal vi være åpne for å tilrettelegge og tilpasse medarbeideres individuelle behov gjennom hele yrkeskarrieren. Dette krever god og åpen dialog og fleksibilitet med hensyn til hvilke konkrete tiltak som skal iverksettes innenfor rammene som tjenesten tillater.

Organisasjon, ledelse og karriereutvikling

Tiltak	Ansvar
Vedta handlingsplan for likestilling, mangfold og inkludering, og synliggjøre arbeidet i årlig statusrapport (AMU/ASU). Handlingsplanen er knyttet opp mot satsningsområdene i strategien.	HR
Forankre likestillings-, mangfolds- og inkluderingsarbeidet i strategiske planverk og budsjetter.	HR og Seksjon for virksomhetsstyring
Lederutviklingsprogrammet skal ha tema om likestilling, mangfolds- og inkluderingsperspektiver og om hva som inngår i «hverdagsledelse» for å bygge en inkluderende kultur.	HR
Opplæring i personal- og lønnspolitikken. Vi setter mangfold og mangfoldsledelse på dagsorden i ulike fora.	HR
Likestilling, inkludering og mangfoldsarbeid vektlegges i introduksjonen av nyansatte (opplæring og oppfølging).	HR
Strategisk kompetansstyring og karriereveier.	HR
Arbeidet med likestilling, mangfold og inkludering skal skje i samarbeid med de tillitsvalgte.	HR
Ha en personalpolitikk tilpasset medarbeidernes livsfaser og tilby muligheter for faglig utvikling (livsfasepolitikk) og tilrettelegging gjennom hele yrkeskarrieren.	HR
Mangfoldsperspektivet sikres bl.a. ved hjelp av medarbeider- og lønnsamtaler, arbeid med HMS- og verneombud m.m.	HR og ledere

Kjønnsbalanse

Det skal legges til rette for en god balanse mellom kvinner og menn i de ulike stillingsgruppene, i ulike aldersgrupper og unngå kjønnsrelaterte lønnskjevheter. Vi skal gi like muligheter for alle til utvikling. Kvinner og menn skal ha lik lønn for samme arbeid eller arbeid av lik verdi.

Kjønnsbalanse

Tiltak	Ansvar
Positiv forskjellsbehandling gjennom kvotering og målrettet rekruttering kan praktiseres innenfor stillingsgruppene.	HR og ledere
Det kan vurderes kjønnskvoltering innenfor oppgaveområder på tvers av stillingsgruppene for å oppnå kjønnsbalanse i virksomheten.	HR og ledere
Lønn skal fastsettes på samme måte for kvinner og menn og urimelige lønnsforskjeller basert på kjønn kan ikke aksepteres.	HR og ledere
Legge til rette for at sammensetning i utvalg, prosjekter og bedømmelseskomiteer skal sikre menn og kvinner lik innflytelse i sentrale beslutningsprosesser.	HR og ledere
Kvinner er viktige rollemodeller innen forskning og formidling. Dette innebærer blant annet at eksperter av begge kjønn skal benyttes i media og annen formidling som kilder på strategisk viktige områder.	HR og kommunikasjon

Diskriminering, mobbing og seksuell trakassering

I SSB har vi nulltoleranse for mobbing og trakassering. Ledere og medarbeidere skal arbeide aktivt for å skape et godt arbeidsmiljø og en kultur basert på tillit og åpenhet. Det innebærer at

medarbeidere skal kunne gi uttrykk for sine meninger, og SSB oppfordrer til å varsle om kritikkverdige forhold slik at saker tas tak i og tiltak og oppfølging igangsettes umiddelbart. Varslingsrutinen skal sikre at kritikkverdige forhold opphører.

Diskriminering, mobbing og seksuell trakassering

Tiltak	Ansvar
Bevisstgjøring om tematikken gjennom leder- og medarbeiderutvikling.	HR og ledere
Overvåke/kartlegge om dette skjer og i hvilket omfang gjennom medarbeiderundersøkelsen fra DFØ (MUST).	AMU
Tilby nyansatte informasjon om risikosituasjoner, null-toleranse for trakassering og varslingsrutiner.	HR og ledere
Sørge for god opplæring av ledere, verneombud og tillitsvalgte og håndtering av varsler.	HR
Øke tilgjengeligheten og synliggjøre på Byrånettet hvordan man kan varsle om kritikkverdige forhold.	HR
Sørge for at det er rom for ulike religioner og etnisiteter på arbeidsplassen, særlig gjennom lederopplæringen.	HR

Kommunikasjon og arrangementer

SSB ønsker å markere og støtte merkedager og arrangementer som fremmer likestilling, mangfold og inkludering. Aktivitetene vil vurderes årlig.

Kommunikasjon og arrangementer

Tiltak	Ansvar
Sørge for at inkludering er en naturlig del av profileringsarbeidet.	HR og kommunikasjon
Likestilling, inkludering og mangfold skal integreres i kommunikasjonsarbeidet.	HR og kommunikasjon
Legge til rette for å markere ulike merkedager knyttet til likestilling, inkludering og mangfold, for eksempel knyttet opp mot Instagram og SSB.no.	HR og kommunikasjon
Tilby relevante foredrag/seminarer om fremmer kompetanse om likestilling, inkludering og mangfold.	HR

4. Oppfølging og oppsummering

SSB har satt av ressurser som skal arbeide med likestilling, inkludering og mangfold. Seksjon for HR har en egen gruppe med ansvar for rapportering og oppfølging av ledere og medarbeidere og opplæring av tillitsvalgte. Vi følger opp ressursbruk knyttet til dette arbeidet.

[SSB publiserer årlig en årsrapport for foregående år](#). Det rapporteres her på bemanning og personalforvaltning, inkludert likestillingsdata.

Likestilling og mangfold tas opp som sak i samarbeidsmøte mellom ledelsen, tillitsvalgte og vernetjenesten årlig. HR jobber jevnlig med temaet likestilling og mangfold, gjennom opplæring, informasjon, kurs, rekruttering og lederutvikling. HR har hovedansvar for handlingsplan for likestilling, mangfold og inkludering.

SSB vil gjennom sin handlingsplan tydeliggjøre sine holdninger. Det gir SSB mulighet til å føre en moderne og tydelig personal- og lønnspolitikk som vil gi positive konsekvenser for omdømme og derved bidra til gode rekrutteringsmuligheter og et godt omdømme for fremtiden.

Planen skal være et aktivt verktøy i organisasjonen. For at dette skal være mulig, er det nødvendig å revidere den hvert 3. år. HR er ansvarlig for å revidere planen.