

# Likestillingsredegjørelse

## Forvaltningsorganet for

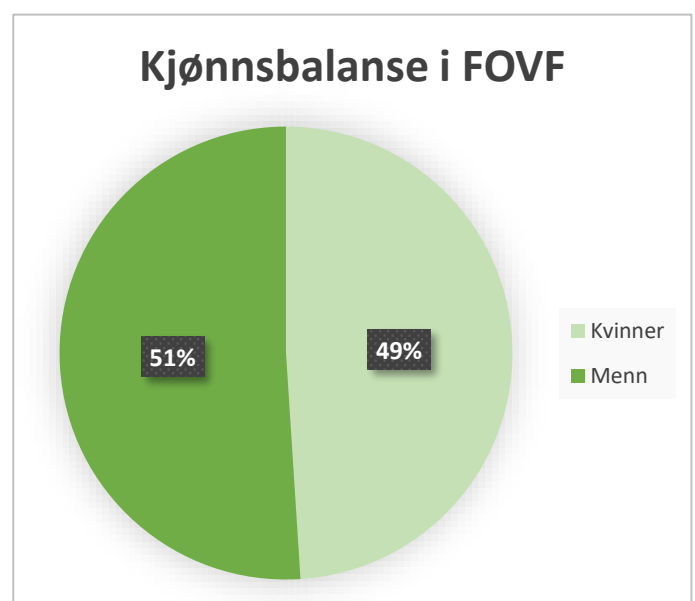
# Opplysningsvesenets fond

---

*OVF forvalter verdier og utvikler eiendom over hele landet. For å gjøre det på best mulig måte trenger vi å gjenspeile samfunnet vårt. Vi jobber derfor for likestilling og mot diskriminering på grunn av kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel eller adopsjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk og kombinasjoner av disse grunnlagene*

## Del 1: Tilstand for kjønnslikestilling

OVF skal være en god og trygg arbeidsplass med et helsefremmende arbeidsmiljø som fremmer motiverte og engasjerte medarbeidere. FOVF jobber for likestilling og mot diskriminering i tråd med likestillings- og diskrimineringsloven. Ved utgangen av 2022 var kjønnsfordelingen i FOVF 32 kvinner og 34 menn. Da antallet på midlertidige ansatte, deltidsstillinger og uttak av foreldrepermisjoner er så små og ikke tilfredsstillende, går vi ikke mer detaljert inn i tallgrunnet. Det er ikke avdekket indikasjoner på systematisk forskjellsbehandling på lønn og det er ikke avdekket tilfeller av ufrivillig deltid. Vi har heller ikke funnet systematiske kjønnsforskjeller i rekruttering, lønnsvekst, videreutdanning, arbeidstid og sykefravær.



	Kjønnfordeling		Lønnsforskjeller ** Kvinner andel av menns lønn oppgis i kroner eller prosent					
	Kvinner	Menn	Kontante ytelser					Naturalytelser
			Sum kontante ytelser	Avtalt lønn / fastlønn	Uregelmessige tillegg	Bonuser	Overtidsgodtgjørelser	Sum skattepliktige naturalytelser
Total	49 %	51 %	86,5 %	86,5 %	-	-	59,8%	100 %
Toppledere	33%	67%	85,4 %	85,4 %	-	-	-	100%
Mellomledere	56%	44%	98,9 %	98,9 %	-	-	-	100%

Til beregningen av lønnsforskjeller har vi delt opp i fastlønn og overtid. FOVF har ingen uregelmessige tillegg eller bonus. Alle skattepliktige naturalytelsene er like for alle ansatte. Vi har også vurdert likt arbeid og arbeid av lik verdi i utformingen av stillingsnivåene. Utformingen av stillingsnivåene er basert på eksisterende stillingskategorier i virksomheten og en vurdering av hvilke stillinger som inngår i de ulike nivåene. De tillitsvalgte har deltatt når vi har planlagt, gjennomført og evaluert kartleggingen.

Tabellen over viser noe lønnsforskjell mellom kvinner og menn. Det er ikke avdekket systematiske forskjeller, men ulikheten i gruppene kan skyldes relativt små grupper hvor et fåtall kan gjøre store utslag.

# Del 2: Vårt arbeid for likestilling og mot diskriminering

I OVF er vi opptatt av mangfold. Vi skal fremme et inkluderende arbeidsmiljø hvor det er plass til, og like muligheter for alle.

## Prinsipper, prosedyrer og standarder for likestilling og mot diskriminering

I OVF har alle ansatte et særskilt ansvar for å bidra til et godt og utviklende arbeidsmiljø. Vårt likestillingsarbeid er forankret i våre ulike strategier, verktøy og retningslinjer. OVF legger FNs Global Kompakt mål for et bærekraftig næringsliv til grunn og våre etiske retningslinjer gir klart uttrykk for at vi ikke aksepterer diskriminering og trakassering. Våre etiske retningslinjer sier:

*«Alle ansatte skal unngå oppførsel som kan oppfattes som diskriminerende eller trakasserende  
Arbeidsplassen skal være kjennetegnet av mangfold og ikke-diskriminering. For å nå dette målet, må alle ansatte og innleide behandle kolleger, kunder, forretningsforbindelser og andre med respekt. Ansatte og innleide skal unngå enhver form for trakassering eller annen krenkende oppførsel overfor kolleger, forretningsforbindelser eller andre aktører, som kan oppfattes som truende eller nedverdiggende. Ingen diskriminering, basert på kjønn, seksuell legning, alder, etnisitet eller religiøs overbevisning som bryter med gjeldende rett eller allmenne normer, skal finne sted. Ansatte og innleide må også være oppmerksomme på, og ha respekt for, kulturelle forskjeller»*

Vår lønnspolitikk legger vekt på at alle skal ha likeverdige muligheter til faglig og lønnsmessig utvikling og sier spesifikt at kvinner og menn skal ha lik mulighet til å gjøre karriere samt at ansatte i foreldrepermisjon også omfattes av lønnsforhandlinger. Videre har vi rutine for forebygging og håndtering av diskriminering, mobbing og trakassering, samt retningslinjer for varsling.

OVF gjennomfører jevnlig medarbeiderundersøkelser for å kartlegge arbeidsmiljø og engasjement. Resultatene følges opp i hver seksjon og avdeling, og det utarbeides tiltak der det er behov.

## Slik jobber vi for å sikre likestilling og ikke-diskriminering i praksis

I OVF er det et tett samarbeid mellom arbeidsgiver, vernetjeneste, tillitsvalgte og bedriftshelsetjeneste. Det er jevnlig møter hvor HMS er et tema og det er lav terskel for tillitsvalgte og vernetjeneste til å si fra om eventuelle hendelser. Det har ikke vært meldt fra om noen hendelser om likestilling og diskriminering.

HR, tillitsvalgte og verneombud har gjennomgått virksomhetens retningslinjer på de ulike personalpolitiske områdene. Det er ikke funnet områder som må forbedres, endres eller tilføyes.

HR har også sammen med tillitsvalgte og verneombud gjennomgått fysiske forhold i virksomheten, for å se om det er tilrettelagt for svaksynte, personer i rullestol og hørselshemmede. Kantinen er godt merket når det gjelder innholdet i mat, og det legges alltid til rette for vegetar og veganske alternativer ved samlinger. Toalettfasilitetene er ikke kjønnsinndelt.

Det er ikke funnet spesifikke risikoer for diskriminering og hindre for likestilling.

Medarbeiderundersøkelsen viser at de fleste ansatte er engasjerte og opplever både godt internt samarbeid, medbestemmelse og god ledelse. Det er ikke avdekket noe hinder for å kombinere arbeid og familieliv/omsorgsoppgaver. Det er god kultur på å avholde møter innenfor kjernetid, og det tilrettelegges godt for å kunne delta på møter både fysisk og digitalt.

I OVF er vi svært bevisste når vi lyser ut stillinger. Vi vet at innholdet i stillingsannonser har konsekvenser for hvem som søker jobb hos oss. Vi informerer om at vi jobber for et inkluderende arbeidsliv og oppfordrer alltid kvalifiserte kandidater til å søke, uavhengig av kjønn, funksjonsevne og kulturell bakgrunn. Vi vil også stille krav om mangfold og ikke-diskriminerende/profesjonelle rekrutteringsprosesser til rekrutteringsbyrå dersom vi benytter dette.

OVF vil fortsette arbeidet og fokuset på likestilling og diskriminering, sammen med ledere, ansatte, tillitsvalgte og vernetjeneste