



Likestillingsredegjørelse 2024

Statsforvalteren i Agder

Statsforvalteren har en lovbestemt plikt til å jobbe aktivt, målrettet og planmessig for å fremme likestilling og hindre diskriminering, og vi skal dokumentere og redegjøre for arbeidet vårt, jf. likestilling- og diskrimineringsloven §§ 24 og 26. Denne redegjørelsen handler i hovedsak om våre plikter som arbeidsgiver. På Bufdirs hjemmesider står det mer om aktivitets- og redegjørelsesplikten: [Aktivitets- og redegjørelsesplikt \(ARP\) for offentlige myndigheter | Bufdir](#)

I tråd med likestillings- og diskrimineringsloven jobber vi systematisk for å fremme likestilling og hindre diskriminering på grunn av kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel eller adopsjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet, kjønnsuttrykk, alder og andre vesentlige forhold ved en person, og kombinasjoner av disse grunnlagene. Med etnisitet menes blant annet nasjonal opprinnelse, avstamning, hudfarge og språk. Med likestilling mener vi likeverd, like muligheter og like rettigheter. Likestilling forutsetter tilgjengelighet og tilrettelegging.

Statsforvalteren i Agder har som arbeidsgiver en egen «Handlingsplan for likestilling-, inkludering og mangfold».

Embetet ble sertifisert under Likestilt Arbeidsliv (LA) 2018, og re-sertifisert i 2021: [Likestilt arbeidsliv - Agder fylkeskommune \(agderfk.no\)](#) Vi jobber for ny re-sertifisering våren 2025.



Del 1: Tilstand for kjønnslikestilling

Nøkkeltall kjønnsbalanse 2024:

Betegnelsen på rapporteringskrav	Kvinner	Menn	Totalt
Sum antall ansatte	123	43	166
Sum antall deltidsansatte	6	1	7
Sum antall midlertidige ansatte	9	3	12
Sum antall ansatte med personalansvar	13	5	18
Ufrivillig deltid	0	0	0

- Kjønnsbalansen totalt i virksomheten: 123 kvinner og 43 menn
- Midlertidig ansatte (kjønnsforskjell i antall): 9 kvinner og 3 menn
- Ansatte i deltidsstillinger (kjønnsforskjell i antall): 6 kvinner og 1 mann
- Ansatte med personalansvar (kjønnsforskjell i antall): 13 kvinner og 5 menn
- Ufrivillig deltid: 0 kvinner og 0 menn.
- Totalt antall årsverk faste stillinger: 134,2
- Totalt antall årsverk midlertidige stillinger: 6,9

Det var åtte færre menn ansatt i embetet i 2023 sammenlignet med 2022. Og i 2024 er det ytterligere 2 færre enn i 2023.

Vi har like mange midlertidige og deltidsansatte i 2024 som i 2023 enn året før, men andelen av menn i midlertidige stillinger er gått opp fra 3 til 4.

Foreldrepermisjon

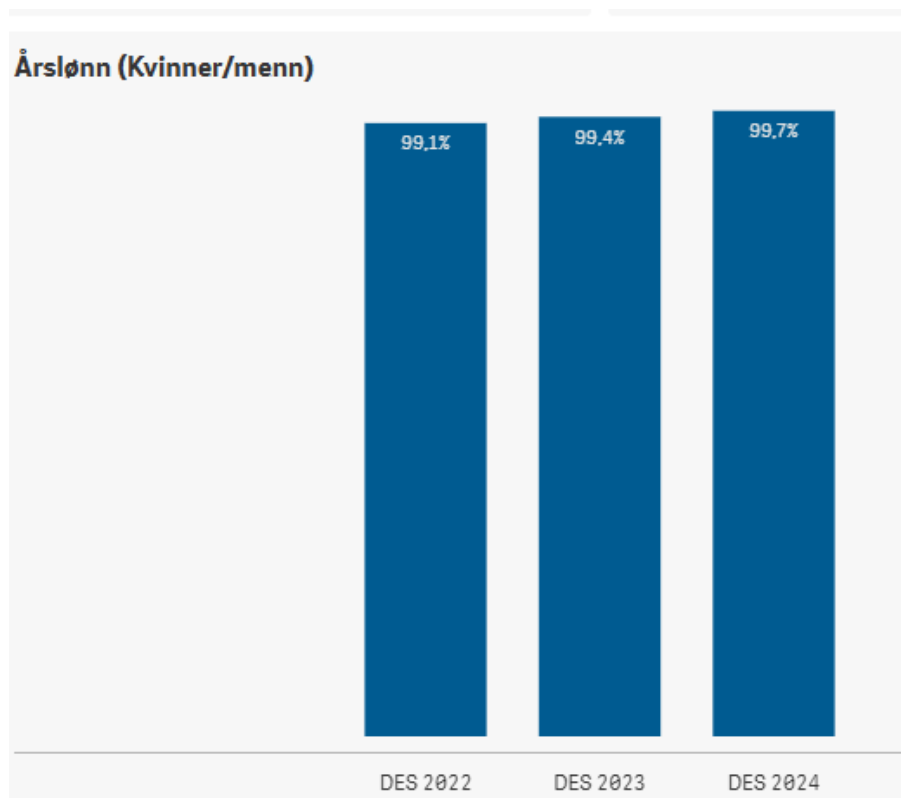
Gjennomsnittlig ukesverk foreldrepermisjon kvinner	27
Dagsverk foreldrepermisjon kvinner	679
Antall kvinner i foreldrepermisjon	5
Gjennomsnittlig ukesverk foreldrepermisjon menn	2
Dagsverk foreldrepermisjon menn	10
Antall menn i foreldrepermisjon	1

- Gjennomsnitt antall uker foreldrepermisjon fordelt på kjønn: 2 uker for menn og 27 for kvinner.
- Gjennomsnitt dagsverk foreldrepermisjon fordelt på kjønn: 679 dagsverk for kvinner og 10 dagsverk for menn.
- Antall kvinner i foreldrepermisjon: 5
- Antall menn i foreldrepermisjon: 1

Det var en stor nedgang i dagsverk foreldrepermisjon menn i 2023 forhold til i 2022, fra 222 til 162. Denne nedgangen fortsetter i 2024 da var det kun 10 dagsverk. I fjor var det kun 1 mann i foreldrepermisjon. For kvinner er trenden at antall dagsverk for kvinner i foreldrepermisjon har økt fra 369 til 679 fra 2023 til 2024. Vi har ingen god forklaring på hvorfor det er slik, men tenker at resultatene trolig handler om at vi en middels stor organisasjon der livsfasene er i bevegelse og at små endringer gir store utslag.

Vår kartlegging viser at vi ikke har ansatte som jobber ufrivillig deltid. Som hovedregel blir alle som ønsker det, tilbudt heltidsstilling. Vi tar arbeidshelse opp i medarbeidersamtalene, og jobber videre med å få til en mer systematisk kartlegging. Vi ønsker å se dette i sammenheng med tilrettelegging, herunder økt bruk av hjemmekontor for å forhindre ufrivillig deltid.

Lønn:



Her følger en oversikt over kvinners andel av menns lønn fra 2022 til 2024. Her ser vi en gradvis økning. I 2024 er kvinners andel av menns lønn på 99,7%. Merk at det er et avvik som ligger inne i personalsystemet som gjør at det vises 1 kvinne for lite, så prosenten er ikke helt nøyaktig. Vi har justert dette avviket og skrevet i årsrapporten at kvinners andel av menns lønn er på 99,4. Det er små marginer og det tenker utslaget er tilfeldig. I kategoriene 1 og 2 ser vi at kvinners andel ligger over 100%. Dette henger sammen at det er flere kvinner enn menn i disse stillingskategoriene (se tabellen under). I kategoriene 3, 4, og 5 er andelen lavere.

Likestilling:

Betegnelse på rapporteringskrav	Antall kvinner	Andel kvinner	Antall menn	Andel menn	Årslønn kvinner	Årslønn menn	Andel kvinners lønn av menns lønn
Totalt i virksomheten	123.0	74.1 %	43.0	25.9 %	713 377.0	717 767.0	99.4 %
Kategori 1: Embetsledelse/Dir/Admsjef	7.0	70.0 %	3.0	30.0 %	1 114 028.0	1 109 440.0	100.4 %
Kategori 2: Seksjonssjef/Ass dir	15.0	78.9 %	4.0	21.1 %	894 310.0	818 892.0	109.2 %
Kategori 3: Saksbehandler 1	60.0	73.2 %	22.0	26.8 %	692 784.0	712 205.0	97.3 %
Kategori 4: Saksbehandler 2	39.0	76.5 %	12.0	23.5 %	620 176.0	629 001.0	98.6 %
Kategori 5: Kontorstillinger	2.0	50.0 %	2.0	50.0 %	462 530.0	495 390.0	93.4 %
Kategori 6: Fagarb. stillinger							
Kategori 7: Lærlinger							

Oversikten over:

- lønnsforskjeller på ulike stillingsnivå (kjønnsforskjeller i kroner og prosent)
- lønnsforskjell totalt i virksomheten (kjønnsforskjell i kroner og prosent)
- kjønnsfordeling på ulike stillingsnivåer (i antall og prosent)

Definisjon på ulike stillingsnivåer i tabellen over:

Kategori 1: statsforvalter, ass. statsforvalter, fylkeslege og direktører

Kategori 2: ass. direktører, ass. fylkeslege, spesialrådgiver og fagdirektører

Kategori 3: senioringeniører, sjefsingeniør, overingeniør og seniorrådgivere

Kategori 4: rådgivere

Kategori 5: konsulenter

Kategori 6: fagarbeidere

Kategori 7: lærlinger

Vi ser at det er spesielt i kategori 3 og 4 at kvinners lønn ikke når helt opp til menns lønn. I kategori 4 er ofte yngre ansatte med lavere ansiennitet. Vi er mer oppmerksomme på forskjellene nå, og i 2024 ble det gjort lønsmessige justeringer på kvinner fordi vi så at forskjellene ikke kunne forklares med annet enn kjønn. Vi har de tre siste årene sett en gradvis økning av kvinners andel av menns lønn.

Betegnelse på rapporteringskrav	Kvinner	Menn	Totalt
Sum antall ansatte	119	45	164
Sum antall deltidsansatte	5	2	7
Sum antall midlertidige ansatte	8	4	12
Sum antall ansatte med personalansvar	10	4	14
Ufrivillig deltid	0	0	0

Rekruttering:

Det ble foretatt 31 ansettelser i 2024. Av disse er 24 kvinner og 7 menn. Til sammenligning var det 32 ansettelser i 2023 og 22 i 2022.

Andelen menn i 2024 var 22,6%, en liten gledelig økning fra i fjor. Kun 4 menn ble ansatt i 2023 noe som utgjør 18,2% menn. Vi tror andelen menn vil fortsette å øke noe i 2025.

Vi har i 2024 fortsatt seksjonering av avdelingene, og ansatt to til tre nye seksjonsledere per avdeling.

Sykefravær:

Under følger en oversikt over:

- Totalt sykefravær i dager og prosent (legemeldt og egenmeldt)
- Legemeldte sykedager for kvinner og menn (antall dager)
- Egenmeldte sykedager for kvinner og menn (antall og prosent)
- Sykefravær fordelt på kvinner og menn
- Avtalte arbeidsdager for kvinner og menn

Sykefravær

Betegnelse på rapporteringskrav	Dager/Prosentdel
Sum totalt sykefravær (legemeldt og egenmeldt)	2 133.0
Prosent sykefravær (legemeldt og egenmeldt)	5.9 %
Sum totalt sykefravær menn (legemeldt og egenmeldt)	502.0
Prosent sykefravær menn (legemeldt og egenmeldt)	5.3 %
Sum totalt sykefravær kvinner (legemeldt og egenmeldt)	1 631.0
Prosent sykefravær kvinner (legemeldt og egenmeldt)	6.1 %
Antall legemeldte sykedager for menn	393.0
Prosent legemeldte sykedager for menn	4.2 %
Avtalte arbeidsdager for menn	9 451.0
Antall legemeldte sykedager for kvinner	1 249.0
Prosent legemeldte sykedager for kvinner	4.7 %
Avtalte arbeidsdager for kvinner	26 700.0
Antall egenmeldte sykedager for menn	109.0
Prosent egenmeldte sykedager for menn	1.2 %
Antall egenmeldte sykedager for kvinner	382.0
Prosent egenmeldte sykedager for kvinner	1.4 %

Statsforvalteren i Agder hadde i 2024 et sykefravær på 5,9%, mot 6,7 % året før. Det er en gledelig utvikling særsilt med tanke på sammenlignbare virksomheter, som har hatt en økning i sykefraværet. I hovedsak er det langtidssykmeldte som trekker opp fraværet, men 75% er gradert sykemeldte. Vi har gjennomført en lederopplæring hvor kunnskap om ansattes arbeidshelse har blitt tematisert.

Del 2: Vårt arbeid for likestilling og mot diskriminering

Prinsipper, prosedyrer og standarder for likestilling og mot diskriminering

Slik jobber vi aktivt, målrettet og planmessig for å fremme likestilling og motvirke diskriminering:

- Vårt likestillingsarbeid er i tillegg til FNs bærekraftsmål, konvensjoner, relevante lover og oppdrag fra departement, forankret i “Regionplan Agder 2030 og “Regional plan for likestilling, inkludering og mangfold på Agder (2015-2027)”.
- Vi har egen handlingsplan for likestilling, inkludering og mangfold for Statsforvalteren i Agder. Denne planen er forankret i bærekraftsmål 5, 8 og 10. Planen er vedtatt i ledergruppen.
- Vi har siden 2018 vært sertifisert gjennom Likestilt Arbeidsliv (LA), og vi arbeider kontinuerlig med de syv innsatsområdene som inngår her. I november 2021 ble vi re-sertifisert gjennom Likestilt Arbeidsliv, og vi jobber for re-sertifisering våren 2025.
- Hensynet til likestilling og ikke-diskriminering er ellers inkludert i den øvrige personalpolitikken, som informasjon og rutiner om blant annet permisjoner, livsfase, sykefravær, rekruttering, kompetanse, HMS og etiske retningslinjer for statstjenesten.
- Vi har egne retningslinjer for varsling og oppfølging av kritikkverdige forhold – herunder mobbing, diskriminering og trakassering, inkludert seksuell trakassering. Vårt varslingsssystem gjennom Risk Manager er utfaset, og det er nå etablert eget avvikssystem. Løsning sikrer at ansatte kan sende avvik og varslinger digitalt. Det er mulig å varsle anonymt om ønskelig. Systemet sikrer at varsel følges opp.
- Likestillingsredegjørelsen er basert Bufdirs mal og er tilgjengelig på vår hjemmeside.

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

Vår struktur i arbeidet for likestilling:

- Vi har eget samarbeidsutvalg (SAMU). Her møter arbeidsgiver, hovedverneombud og tillitsvalgte. SAMU skal ivareta medbestemmelse i henhold til hovedavtalen og arbeidsmiljøloven § 7-2. SAMU har månedlige møter, gjennomført også i 2024. Her drøftes saker som sykefravær, fysisk og psykisk arbeidsmiljø, avvik samt eventuell orientering om varslings saker. Det skrives referat fra møtene i SAMU som er tilgjengelige for alle ansatte.
- Embetet har også et likestillings-, inkluderings- og mangfoldsutvalg (LIM-utvalget). I LIM-utvalget møtes representanter for hver fagavdeling. Utvalget ledes av landbruksdirektøren. Ledergruppen har vedtatt eget mandat for utvalget, der det går

frem at utvalget skal være en veileder og pådriver for arbeidet med likestilling, inkludering og mangfold internt i embetet. Utvalget skal følge opp og evaluere mål og tiltak i LIM-planen. Utvalget møtes jevnlig, og referat fra møtene er tilgjengelige for alle ansatte.

- LIM-utvalget skal også følge opp embetets re-sertifisering i Likestilt Arbeidsliv, og utvalget er fra 2023 embetes prosjektgruppe for LA. Embetet bruker sertifiseringsordningen LA som et verktøy og en metode for systematisk å fremme likestilling, inkludering og mangfold i embetet.
- Embetet har egen vernetjeneste. Hovedverneombudet representerer arbeidstakerne i HMS-spørsmål og møter i SAMU. Hver avdeling har ett verneombud med vara.
- Vi har egen AKAN-kontakt for arbeid med rusforebygging på arbeidsplassen.
- Gjennomgående arbeides det med likestilling i ledergruppen og den enkelte avdeling, der HR er særlig sentral. Arbeidet med likestilling inngår i ledergruppens årshjul. Her orienteres også om status for Likestilt Arbeidsliv.
- Vi har retningslinjer for rekruttering. Som statlig aktører skal vi gå foran i inkluderingsarbeidet, og bidra til at personer med nedsatt funksjonsevne eller som har hull i CV-en får arbeid. Kvalifiserte søkere i målgruppen kalles inn til intervju. Dette gjenspeiler seg i Personalreglementet for Statsforvalterne og i prosedyre for rekruttering hos Statsforvalteren i Agder.

Hvordan arbeider vi for å undersøke diskrimineringsrisikoer og likestillingshindre?

- Som sertifisert under Likestilt Arbeidsliv er vi forpliktet til å jobbe strukturert med alle innsatsområdene, som er: forankring, inkluderende arbeidsmiljø, heltid og heltidskultur, universell utforming og tilrettelegging, rekruttering og karriere, livsfase og likelønn, kultur og normkritikk. For å oppnå sertifisering må det kartlegges og evalueres hvordan tilstanden er i embetet på hver av disse områdene. Resultatene fra kartleggingen brukes aktivt i oppdateringen av eksisterende planer, og i utformingen av tiltak ved LIM-plan.
- Embetet er lokalisert i et moderne bygg som er universelt utformet, og tilrettelagt slik at det er mulig å jobbe her selv om man har eller får en funksjonsnedsettelse. Det er eget hvilerom for ansatte som har behov for det, og cellekontorer tilgjengelig for de som trenger det. Hvilerommet kan benyttes til tro- og livssynspraksis. Vi har toalettfasiliteter tilgjengelige som er kjønnsnøytrale og tilrettelagt for ansatte med funksjonsnedsettelse (HC). Vi har egen kantine med forskjellig utvalg av mat, og som er godt merket i forhold til allergier og innhold. Vi har et avvikssystem der ansatte kan komme med forbedringsforslag og melde fra om forhold i bygget som ikke fungerer.
- Det gjennomføres vernerunder årlig, både når det gjelder fysisk og psykososialt arbeidsmiljø.
- Embetet har avtale med AVONOVA bedriftshelsetjeneste. De bistår oss i spørsmål om arbeidshelse og psykososialt arbeidsmiljø. Alle ansatte fikk i 2024 tilbud om arbeidspasstilpasning fra ergonom fra AVONOVA. Alle ansatte fikk også tilbud om influensavaksine.
- HR tilgjengeliggjorde nøkkeltall for kjønnslikestilling for tillitsvalgte før lønnsforhandlingene januar 2025. Lønnsforhandlingen ble evaluert i etterkant. For alle nyansatte lager vi oppstillinger for kjønn og lønn, slik at dette kan kartlegges og tiltak kan settes inn ved behov. Vi har tatt i bruk DFØs system for lokale

lønnsforhandlinger. Systemet forenkler rapporter for likelønn i embetet, per avdeling og per stillingskategori.

- Ansatte er oppfordret til å melde ifra gjennom avviksrapporteringen. Det gjelder både fysiske forhold knyttet til arbeidsplass, lys, støy med mer – og også i forhold til det sosiale og psykiske arbeidsmiljøet. Informasjonen som kommer frem her følges opp av hovedverneombud og ledelse.
- Vi gjennomfører jevnlig medarbeiderundersøkelser i samarbeid med departementet. Siste undersøkelse ble gjennomført høsten 2024 (MUST). Det er standardiserte spørsmål utviklet av STAMI. Vi har mulighet til å legge til egne tilleggsmoduler. Medarbeiderundersøkelser skjer som hovedregel annethvert år.
- Det er gjennomført medarbeidersamtaler i 2024. Det er utarbeidet egne maler for samtaler, for å sikre systematikk og lik praksis. Lønnsamtaler gjennomføres separat med utgangspunkt i eget skjema.
- For å kunne arbeide med diskrimineringsrisiko og likestillingshindre, er det nødvendig å ha god og oppdatert kunnskap om tema. Ved å delta i Likestilt Arbeidsliv øker vi vår kompetanse og blir bevisst våre holdninger knyttet til likestillings- og diskrimineringsarbeid. På de ulike fagdagene og prosjektledersamlingene lærer vi refleksjonsmetodikk og tematikk sammen med andre virksomheter.
- I arbeidet med nye strategiske satsingsområder har vi brukt anbefalingene fra prosjektet «Bærekraftige embeter». Ett av de tre satsingsområdene er “Barn og unges levekår”. Målet er økt koordinering på tvers av tjenester og virksomheter, forebygging, tjenestetilbud og ivaretagelse av pårørende, samt rettssikkerheten til barn og unge.
- Vi kartlegger årlige tilstanden for kjønnslikestilling i embetet. Vi er i rekrutteringen bevisst på at ikke skjevheten i ansettelsen av kvinner og menn skal vedvare.

Beskrivelser av risikoer for diskriminering og hindre for likestilling

Vi har gjennom flere år sett at det er lønnsforskjeller mellom kvinnelige og mannlige ansatte. Dette viser en risiko i lønnspolitikken vår, slik vi har sett i tabellen over. Selv om vi for 2024 har oppnådd tilnærmet likelønn for totalen, ser vi at menn fremdeles tjener mer enn kvinner på saksbehandlernivå. Det er i denne kategorien vi har flest ansatte. I 2024 ser vi at kvinner i større grad enn tidligere forhandler lønn ved ansettelse. Dette vurderer vi kan bidra i positiv retning.

Selv om vi har en god spredning i alder og fagfelt, har vi likevel en tildeles homogen kultur blant de ansatte som kan skape barrierer for de som føler seg annerledes. Vår arbeidsplass bør etterstrebe mer mangfoldighet. Vår målsetting er å ha en organisasjonskultur som fremmer ulikhet som en ressurs. Her har vi fortsatt en jobb å gjøre. Vi ser at våre språkkrav, inkludert å beherske begge målformer, kan fremstå ekskluderende i forbindelse med rekruttering. Som nøkkeltallene viser, er flertallet av ansatte kvinner og trenden fortsetter. Dette reflekterer av det blir skjevfordeling i enkelte utvalg og få menn i noen avdelinger.

Vi har mange og omfattende rutiner for å sikre et trygt og gode arbeidsmiljø, forhindre diskriminering og fremme likestilling, men informasjonsmengden og systemene i seg selv kan gjøre det vanskelig tilgjengelig for ansatte. Vi har også mange nyansatte, så behovet for å informere bredt og systematisk er stort. Vi har behov for å jobbe enda mer med kulturbygging som verdsetter ulikhet og mangfold.

Vi tilbyr fleksibel arbeidstid, slik at det er mulig å kombinere arbeid og familieliv. Ansatte kan søke om hjemmekontor inntil to dager i uken, med muligheter for flere dager i særskilte tilfeller. Det gir muligheter å kombinere arbeid og familieliv, og for en god livsfasepolitikk. Vi ser at fleksibilitet er bra, men er klar over fallgruver i forhold til produksjon og arbeidsmiljø. Derfor har vi en individuell innretning slik at tilfeller der hjemmekontor ikke fungerer godt blir fanget opp.

Bygget er universelt utformet, og det er lagt vekt på å sikre tilgjengelighet for alle. Vi har hatt utfordringer med møteromslyd, men ny løsning for dette er nå på plass. De fleste ansatte sitter i åpent kontorlandskap. Ansatt må påregne lyd fra telefoner og prat i fellesarealer. For enkelte kan dette skape utfordringer. Det er tidvis også utfordringer med lydanlegg på fellessamlinger i kantina.

Vi fant følgende mulige årsaker til risikoer og hindre, og satte i gang følgende tiltak

Tillitsvalgte, LIM-utvalget og ledelsen har sett på følgende mulige årsaker til risikoer og hindre:

- Vår lokale lønnspolitikk har som mål å blant annet motvirke diskriminerende lønnsforskjeller. Lønnsforskjellene mellom kvinner og menn kunne tidligere i stor grad forklares ved flere menn med høy kompetanse og bred erfaring i virksomheten enn kvinner. Over tid fremstår dette derimot ikke som eneste gyldige forklaringsfaktor. Det er fremdeles behov for en mer inngående analyse mht. likelønn for kategori 3 og 4.
- At Statsforvalterens roller og oppgaver er lite kjent i enkelte miljøer, kan være en årsak til at vi ikke rekrutterer mer mangfoldig. Våre norskkrav kan hindre en mer mangfoldig arbeidsplass.
- Vi har gode retningslinjer mot trakassering og diskriminering som er tilgjengelige på vårt intranett. I tillegg har vi et eget varslingsssystem, for å sikre oppfølging av avvik og varsler. Vi har synliggjort varslingsmuligheten ved å opprette egen varslingsknapp på intranettets hovedside. Vi ser likevel at mulighetene for varsling ikke er godt nok kjent, og ikke alle vet hvordan det skal brukes. Dette er en risiko for at det blir meldt færre avvik og varsler.
- Enkelte avdelinger har hatt svært lang saksbehandlingstid og alle avdelinger har krav om økt effektivisering. Samtidig har embetet strammere økonomiske rammer. Dette medfører en risiko for at arbeidsbelastningen til ansatte blir for høy.
- Knapphet på ressurser medfører også risiko for at forebyggende likestillingsarbeid nedprioriteres. Det er dårligere rammevilkår enn tidligere til å kunne jobbe med innsatsområdene. Vi hadde gjerne sett at embetet ble tilført egne midler til å kunne styrke innsatsen på dette viktige arbeidet.
- Å jobbe i spennet mellom høye krav produksjon og færre ressurser, kan føre til at vi i mindre grad prioriterer å gi folk som er utenfor arbeidslivet en sjanse hos oss.

Beskrivelse av nye og pågående tiltak:

- Vi har i 2024 hatt særlig fokus på opplæring av nye seksjonsleder med mål om enhetlig praksis i personaloppfølgingen.

- Det har vært gjennomført internt lederutviklingsprogram med månedlige samlinger gjennom hele året. Her har temaene vært bla. sykefraværsoppfølging, helsefremmende arbeidsplass, mangfoldsrekruttering, tilrettelegging og arbeidsmiljø.
- Vi legger vekt på å være faglig oppdatert og jobbe kunnskapsbasert innen fagområdet HR og ledelse. Tema for HR-konferansen 2024, handlet om varslingsaker og konflikthåndtering.
- Vi har vært i dialog med tiltaksarrangør for å tilby arbeidspraksisplasser for folk som står utenfor arbeidslivet. Dette har vi fått gode tilbakemeldinger på og vi har som mål å utvikle samarbeidet videre.
- I slutten av 2024 inngikk vi en avtale med stillingsportalen “Jobb for alle”, som er den eneste kanalen i Norge som ene og alene fremmer mangfold og inkludering.
- Vi jobber kontinuerlige med å modernisere språk og innhold i stillingsannonse våre. Vi er særlig bevisst på å treffe både menn og kvinner i våre annonser, dette gjennom bla. bildebruk og tekst. Vi har tatt i bruk programmatisk annonsering som retter seg mot spesifikke målgrupper og annonser i flere kanaler. Vi har rekrutteringsfilmen som brukes på digitale plattformer, som VG, Aftenposten, samt lokale aviser. Nytt for 2024 er at vi er til stede på sosiale medier som snapchat, Facebook og LinkedIn.
- Bygget vårt er universelt utformet, og alle ansatte har i 2024 fått tilbud om et individuelt møte med ergoterapeut for å tilpasse egen kontor plass. Ergonomisk utstyr er innkjøpt for de som har hatt behov for det. Vi sitter i åpent landskap, men ansatte som har hatt behov for egen skjerming på kontor har fått tilbud dette.
- Vi har retningslinje for bruk av hjemmekontor. Denne har vært evaluert av tillitsvalgte og hovedverneombud i SAMU. Evalueringen viste at avtalen fungerer godt og hjemmekontoravtalen vil bli videreført.
- Det har heller ikke i 2024 vært prioritert ressurser til personalsamling for alle ansatte. Flere har etterlyst en slik samling for å skape mer samhold og bli mer kjent på tvers av avdelingene. Enkelte avdelinger hatt felles fagsamlinger, og velferdsgruppa samler alle til sommeravslutning.
- I 2024 har det vært månedlige arbeidslunsjer for ledere, med spesielt fokus på hva som er god personalledelse. Her er det lagt til rette for erfaringsutveksling og jobbing med aktuelle case.
- Som et ledd i å bidra til økt mangfold blant ansatte, har lederne gjennomført kurs i mangfoldsledelse. Målet er å sikre økt bevissthet om krav til arbeid og at vi rekruttere den best kvalifiserte uavhengig alder, funksjonsnedsettelse, navn og etnisitet.
- Vi tilbyr praksis, både for personer som har behov arbeidspraksis og de som trenger språkpraksis.
- Tillitsvalgte fikk i forkant av lønnsforhandlingene som tilhører året 2024 tilgang til oppdatert lønnsstatistikk herunder ansattkategorier og kjønn. Embetet har gått til innkjøp av ny programvare for å sikre rettferdig og god praksis på gjennomføring av lokale lønnsforhandlinger. Dette ble tatt i bruk under lønnsforhandlingene for 2024. Her kan de tillitsvalgte få direkte adgang til å ta ut lønnsstatistikker.
- Opprettelse av nye seksjoner har gitt nye interne karrieremuligheter og flere lederstillinger. Dette har ført til forfremmelse og utviklingsmuligheter for flere ansatte.

- For å gjøre varslingsrutinene mer kjent har dette vært tatt opp i ledermøtet i 2024, det har vært gjennomgått i LIM-utvalget januar 2025 og blitt testet der, og alle avdelinger/seksjoner har fått i oppgave å ha varslingsrutinene på agendaen med oppfordring om å teste systemet. Egen presentasjon har vært utarbeidet for digital varslings slik at det skal være enkelt å sette på møteagendaen.
- Vi har vært medarrangør på enkelte seminarer, webinarer og konferanser også i 2024, for å sette fokus på sentrale temaer i vår landsdel og for å heve egen kompetanse om marginaliserte grupper.
- Vi flagger under Pride i juni og under Pride-uken i Arendal. Vi har kjøpt inn det samiske flagget og var stolte over å kunne ta det i bruk første gang 6. februar 2025.
- Vi fortsetter med 8. mars-arrangement for alle ansatte for å øke kompetansen og engasjementet. I 2024 inviterte vi Ada Sofie Austegaard fra Stine Sofie Stiftelsen for å snakke om likestilling.
- Vi har vært pådrivere for at andre embeter og offentlige aktører skal ha aktiviteter og redegjøre i henhold til likestillings- og diskrimineringsloven. Vi har anbefalt sertifisering gjennom LA.
- Vi har etablert egen CRPD-prosjektgruppe internt som følger opp implementeringen av konvensjonen for mennesker med nedsatt funksjonsevne. Noen er medlemmer av både LIM-utvalget og CRPD-gruppen for å sikre sammenheng.
- Tiltak vi planlegger for 2025 er videre oppfølging av Likestilt Arbeidsliv med andre gangs re-sertifisering i mai, samtid bistå Likestilt Arbeidsliv i "stafett" til andre embeter. Vi skal kontinuerlig jobbe med gjennomføring av tiltak i LIM-planen, oppslag om likestilling – og diskriminering på intranettet og hjemmeside, fortsette kommunebilledialogen, bistå i arbeid med ny regional LIM-plan og samarbeid om UiAs konferanse for likestilling og mangfold. Vi vil fortsetter arbeidet med å nå flere potensielle jobbsøkere og en bedre innrulling (onboarding) av nyansatte. Vi vil også fortsette samarbeidet med Avigo og NAV og ta imot personer i praksis hos oss.

Resultater av arbeidet og forventninger til arbeidet framover

Hvordan har vi evaluert arbeidet vårt?

- LIM-utvalgets mandat er å kontinuerlig evaluere embetets likestillingsarbeid gjennom oppfølging av handlingsplanen. LIM-utvalget har i 2024 møttes månedlig.
- HR har en kvalitetssikringsfunksjon og jobber sammen med ansettelsesrådet
- SAMU har kvartalsvis gjennomgang av sykefraværstatistikk og månedlig av rekrutteringsarbeidet embetet
- Verneombudene skal være vaktbikkje for å sikre et fullt ut forsvarlig arbeidsmiljø
- I ledermøtene diskuteres og evalueres det rutiner og praksis
- Det har vært gjennomført medarbeiderundersøkelse

Hvordan vurderer vi resultatet av tiltakene?

- Vi har en praksis på at kvalifiserte jobbsøkere med hull i cv og/eller funksjonsnedsettelse og/eller personer med innvandrerbakgrunn blir invitert til intervju. HR sikrer at kvalifiserte søkere kalles inn, og ledere har blitt flinkere til å selv finne aktuelle kandidater. Vi ønsker å tiltrekke oss flere søkere i disse kategoriene. Vi har 2024 opplevd en økning av søkere med innvandrerbakgrunn. Vi erkjenner likevel

at selv om flere er og flere kommer til intervju har det dessverre ikke ført til flere ansettelser.

- Vi ser med uro på at andel menn sank ytterligere i 2024. Tross tiltak vi har gjennomført, har det ikke lyktes å stoppe trenden. Vi sliter med å finne egnede virkemidler vi kan benytte for å rekruttere flere menn. Vi erfarer at lønn er svært avgjørende, og her har vi lite å gå på.
- Vi opplever bygget hovedsakelig som et godt sted å være, og at de fleste tilpasser seg arbeidsplasskonseptet. For noen er det likevel krevende å jobbe i åpent landskap, og vi tilbyr egne kontorer ved behov. Bygget er universelt tilrettelagt, men krever at den enkelte er kjent med og benytter seg av virkemidlene.
- Også i 2024 har det vært mange nyansatte. Selv om hver enkelt tilfører embetet stor verdi, ser vi at vi samlet sett ikke oppnår stor nok grad av mangfold. Vi har et godt arbeidsmiljø, men vi erkjenner at det kan være vanskelig å skille seg ut i mengden.
- HR har fått en forsterket posisjon som bidragsyter av utviklingsarbeid i avdelingene. Dette sikrer enhetlig og mer rettferdig praksis i arbeidshverdagen til de ansatte. Mer synlighet fra HR i avdelingene gjør oss også i stand til å fange opp konflikter, urettferdig praksis og medarbeidere som sliter.
- Etter at vi har hatt likestilling og ikke-diskriminering som tema i fellessamlinger, merker vi et økt engasjement blant de ansatte og at temaet berører.
- Mange avviksmeldinger på forhold i bygget viser at avvikssystemet virker og er kjent. Muligheten til å varsle digitalt er derimot mindre kjent.

Suksess og utfordringer i prosessen og tiltakene:

- Vi har investert mye tid og ressurser for å fremme et godt arbeidsmiljø, og vi opplever at ansatte generelt sett trives godt på jobb. Dette kommer også frem i medarbeiderundersøkelsen.
- Det interne lederprogrammet vi har gjennomført for alle nye seksjonsledere har fått gode tilbakemeldinger.
- Vår statsforvalter bidrar til å sette økt fokus på likestilling, inkludering og mangfold både internt, i Agder og nasjonalt. Dette gir påfyll av energi også til ansatte i embetet.
- Det er krevende å følge opp tiltakene i LIM-planen i en travel hverdag med knappe ressurser. Det er også krevende å finne en egnet form på arbeidet når det er mange hensyn, krav, mål og satsinger som skal sees i sammenheng. Lovkrav, oppdrag, rapportering, egne planer, regionale planer, bærekraftsmål og Likestilt Arbeidsliv skal utføres og forankres i hele organisasjonen. Vi kan nok oppleve til tider at det føles uoverkommelig å skulle ivareta alt med få ressurser.
- Det er vanskelig å finne årsakene til lønnsforskjeller, spesielt i rådgiver og seniorrådgiverkategoriene. Vi har forklaringer på hva som kan ligge bak, men har ikke gjennomført en strukturert analyse av forskjellene.
- Vi har engasjerte ansatte som er representert i SAMU, LIM-utvalget/prosjektgruppen for Likestilt Arbeidsliv og CRPD-gruppen. Det sikrer gode diskusjoner og innspill, og bidrar til å forankre arbeide med likestilling i ulike fagforeninger og fagavdelinger. Dette skal vi fortsette med, og stadig jobbe for å sikre at hver ansatt kjenner eierskap til målene og tiltakene. Ikke minst er dette viktig nå som vi mange nye i gruppene.
- Det er fremdeles behov for tydeligere forankring, og vi ser at vi fortsatt må jobbe for dette. Dette er en kontinuerlig prosess som må ha stor oppmerksomhet.

- Det er svært krevende å opprettholde intern aktiviteten for likestilling og mot diskriminering pga. embetets ressursituasjon. Det gjelder også vår deltakelse på eksterne arrangement. Vi prøver så langt det lar seg gjøre, fordi vi har tro på at det er nettopp gjennom dialog og kontinuerlig kompetanseheving vi vil lykkes. Vi er også glad for at mye av kompetansehevingen gjennom LA er digital, slik at det både er enklere og billigere for oss å delta.
- Vi får god respons av å heise regnbueflagget under Pride, selv om enkelte innbyggere ikke støtter tiltaket. Særlig i vår landsdel er det viktig at vi går foran for å rette fokus på skjeiv kjærlighet og mangfold, for like rettigheter og menneskeverd.
- Vi flagger for å markere samenes nasjonaldag. Ved vårt offisielle bygg flagges det nå med det samiske flagget som en anerkjennelse av nasjonaldagen og den samiske identitet.
- Også i 2024 fikk 8. mars-arrangementet god oppslutning blant våre ansatte. Årets innleder hadde fokus på kvinners rettigheter, likestilling og menneskerettigheter, og barn og vold. Relevant tema for mange av våre oppdrag, og Adas engasjement og styrke berørte og gav energi.
- Likestillingsredegjørelsen har ført til større systematikk særlig når det kommer til vurdering av tiltak vi setter i gang. Vi ser at vi må jobbe mer med å sikre en større sammenheng mellom områder vi er svakere på, tiltak som settes i gang og evaluering i etterkant. Det er også her kontinuerlig behov for å sikre bedre forankring av redegjørelsen og aktivitetene i SAMU, LIM-utvalget, CRPD-gruppen og i ledergruppene.

Pådriver for likestilling som offentlig myndighet

Vi legger vekt på å dele våre erfaringer om likestillingsarbeid, og stiller opp på forespørsler om innlegg både fra oppdragsgivere og andre aktører. Arbeidet er forankret i embetsledelsen, og statsforvalter stiller også selv opp i debatter og fagsamlinger om likestilling. Dette gir et tydelig signal til øvrige ansatte om prioritering av området.

Vi erfarer at vi selv lærer av å presentere vårt arbeid med likestilling, Likestilt Arbeidsliv og Aktivitets- og redegjøreselsplikten til andre – og vi håper at vi kan bidra til å inspirere andre gjennom det vi gjør. Ved å være åpen om vårt arbeid og våre utfordringer er vi med på å støtte og videreutvikle andre offentlige aktører. Vi har i 2024 hatt mange konstruktive dialoger med kommunenes politiske og administrative ledelser om likestilling i forbindelse med kommunebildebek. Vi er det eneste embetet som har likestilling på agendaen i alle kommunebildebekdialogene.

Likestilling på Agder forutsetter samhandling med nasjonale, regionale og lokale aktører. Vi bruker blant annet aktivt den regionale LIM-planen og regionplan Agder og vi deltar i *#vårtagder* der likestilling er et gjennomgående tema. Vi skulle som tidligere år vært medarrangør på UiAs likestilling- og mangfoldskonferanse, men denne måtte avlyses i 2024 på grunn av kapasitet hos UiA. I 2024 har vi vært medarrangør på "Handlingsplankonferanse" for samordning av kommunale handlingsplaner som gjelder psykisk helse, forebygging av vold og overgrep og skadelig bruk av rusmidler.

Vårt eksterne likestillingsarbeid for øvrig utøves i hovedsak gjennom embetsoppdrag fra de ulike departement, direktorat og tilsyn. Eksempler på dette er arealplanlegging og universell

utforming i plansaker, pådriver for implementering av CRPD-konvensjonen i kommunene, tilskudd til tro- og livssynssamfunn, beredskap og ROS Agder samt tilsyn og klagesaker innen helse og sosial, oppvekst og barnevern.