



# Likestillingsredegjørelse 2023

## 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. På Bufdirs hjemmesider står det mer om denne plikten: [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 re-sertifisering i 2024.



# Del 1: Tilstand for kjønnslikestilling

Nøkkeltall kjønnsbalanse 2023:

Betegnelsen 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

- Kjønnsbalansen totalt i virksomheten: 119 kvinner og 45 menn
- Midlertidig ansatte (kjønnsforskjell i antall): 8 kvinner og 4 menn
- Ansatte i deltidsstillinger (kjønnsforskjell i antall): 5 kvinner og 2 menn
- Ansatte med personalansvar (kjønnsforskjell i antall): 10 kvinner og 4 menn
- Ufrivillig deltid: 0 kvinner og 0 menn.
- Totalt antall årsverk faste stillinger: 142,4
- Totalt antall årsverk deltidsstillinger: 9,1

Det er åtte færre menn ansatt i embetet i 2023 sammenlignet med 2022.

Vi har færre midlertidig ansatte i 2023 enn året før. Av de midlertidige ansatte har vi tatt med tre ansatte studenter som er ekstrahjelp pr 31.12.23.

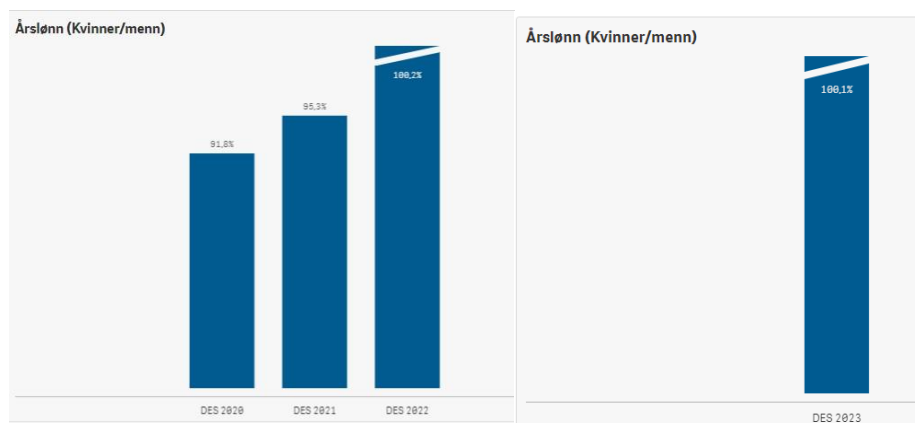
Gjennomsnittlig ukesverk foreldrepermisjon kvinner	18
Dagsverk foreldrepermisjon kvinner	369
Antall kvinner i foreldrepermisjon	4
Gjennomsnittlig ukesverk foreldrepermisjon menn	11
Dagsverk foreldrepermisjon menn	162
Antall menn i foreldrepermisjon	3

- Gjennomsnitt antall uker foreldrepermisjon fordelt på kjønn: 11 uker for menn og 18 for kvinner.
- Gjennomsnitt dagsverk foreldrepermisjon fordelt på kjønn: 369 dagsverk for kvinner og 162 dagsverk for menn.
- Antall kvinner i foreldrepermisjon: 4
- Antall menn i foreldrepermisjon: 3

Det er stor nedgang i dagsverk foreldrepermisjon menn i 2023 forhold til i 2022, fra 222 til 162. Nedgang også i antall menn i foreldrepermisjon fra fjoråret.

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:



Under følger en oversikt 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)

Betegnelse på rapporteringskrav	Antall kvinner	Andel kvinner	Antall menn	Andel menn	Årslønn kvinner	Årslønn menn	Andel kvinners lønn av menns lønn
Totalt i virksomheten	119.0	72.6 %	45.0	27.4 %	708 292.0	707 686.0	100.1 %
Kategori 1: Embetsledelse/Dir/Admsjef	5.0	62.5 %	3.0	37.5 %	1 131 146.0	1 104 241.0	102.4 %
Kategori 2: Seksjonssjef/Ass dir	15.0	83.3 %	3.0	16.7 %	910 155.0	776 625.0	117.2 %
Kategori 3: Saksbehandler 1	65.0	70.7 %	27.0	29.3 %	688 141.0	705 757.0	97.5 %
Kategori 4: Saksbehandler 2	32.0	76.2 %	10.0	23.8 %	603 890.0	605 534.0	99.7 %
Kategori 5: Kontorstillinger	2.0	50.0 %	2.0	50.0 %	462 530.0	546 238.0	84.7 %
Kategori 6: Fagarb. stillinger	0.0		0.0		0.0	0.0	
Kategori 7: Lærlinger	0.0		0.0		0.0	0.0	

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 oppnådde for første gang 100% likelønn i 2022 (se graf over) på totaltallet for virksomheten. I 2023 er kvinners andel av menns lønn på 100,1% på totalen. I aldersgruppen 40-59 år er menns lønn på kr 706 507, mens kvinner i denne aldersgruppen tjener i gjennomsnitt kr 739 417. Dette inkluderer lederne.

Vi har de tre siste årene sett en gradvis økning av kvinners andel av menns lønn. Ser vi derimot på kategori 3 og 4, der flertallet av våre ansatte befinner seg, er fremdeles kvinners andel av menns lønn lavere.

### Rekruttering:

Det ble foretatt 32 ansettelser i 2023, mot 22 året før. Til sammenligning var det 26 ansettelser i 2020 og 33 i 2021. Kun 4 menn er ansatt i 2022 noe som utgjør 18,2% menn. I 2020 utgjorde andelen menn 19,2 %, med en liten økning i 2021, med 21,2%, mens i 2022 ser vi dessverre at det er enda færre. Vi er særdeles oppmerksomme på denne skjevheten.

Vi har i 2023 seksjonert avdelingene, og ansatt to til tre nye seksjonsledere per avdeling. Omorganiseringen pågår fremdeles i 2024.

### 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)	2 448.0
Prosent sykefravær (legemeldt og egenmeldt)	6.7 %
Sum totalt sykefravær menn (legemeldt og egenmeldt)	472.0
Prosent sykefravær menn (legemeldt og egenmeldt)	4.6 %
Sum totalt sykefravær kvinner (legemeldt og egenmeldt)	1 976.0
Prosent sykefravær kvinner (legemeldt og egenmeldt)	7.5 %
Antall legemeldte sykedager for menn	327.0
Prosent legemeldte sykedager for menn	3.2 %
Avtalte arbeidsdager for menn	10 184.0
Antall legemeldte sykedager for kvinner	1 568.0
Prosent legemeldte sykedager for kvinner	5.9 %
Avtalte arbeidsdager for kvinner	26 422.0
Antall egenmeldte sykedager for menn	145.0
Prosent egenmeldte sykedager for menn	1.4 %
Antall egenmeldte sykedager for kvinner	408.0
Prosent egenmeldte sykedager for kvinner	1.5 %

Statsforvalteren i Agder hadde i 2023 et sykefravær på 6,7%, mot 5,4% året før. I pandemiårene 2020 og 2021 var sykefraværet svært lavt på henholdsvis 2,82% og 3,98%, mens det de to årene før pandemien lå på henholdsvis 4% i 2018 og 5% i 2019. I hovedsak er det langtidssykmeldte som trekker opp fraværet, men vi ser at korttidsfraværet har økt fra 3. kvartal og ut året, noe som skyldes at mange fikk covid, influensa og andre luftveisvirus.

# 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 også i 2024.
- 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 varslingssystem gjennom Risk Manager er i ferd med å bli utfaset. Inntil nytt system er på plass er det etablert en midlertidig løsning for å sikre melding og behandling av avvik. Statsforvalternes fellestjeneste (STAF) er i gang med anskaffelse av en ny permanent løsning.
- 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 2023. Her drøftes saker som sykefravær, fysisk og psykisk arbeidsmiljø, avvik samt eventuell orientering om varslingssaker. 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. Avd. direktørene skal rapportere til ledergruppen om eget likestillingsarbeid etter vedtatt sjekklister.
- 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 de syv innsatsområdene, som er: forankring, inkluderende arbeidsmiljø, heltidskultur, universell utforming og tilrettelegging, rekruttering og karriere, livsfase og likelønn. 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 nytt 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 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 2023 tilbud om arbeidsplassstilpasning fra ergonom fra AVONOVA.
- HR tilgjengeliggjorde nøkkeltall for kjønnslikestilling for tillitsvalgte før lønnsforhandlingene høsten 2023. 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.

- 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 2022 (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 2023. Det er utarbeidet egne maler for samtalene, 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 fagdage og prosjektledersamlingene lærer vi refleksjonsmetodikk og tematikk sammen med andre virksomheter.
- Høsten 2024 deltok vi i prosjektet «Bærekraftige embeter». Prosjektet har som mål å sikre implementering av bærekraftsmålene, og at vi i våre oppdrag ivareta de tre dimensjonene for bærekraftig utvikling (økonomisk, miljø og sosial dimensjon). På fellessamling for alle ansatte var likestilling, inkludering og mangfold tema for dilemmatrening.
- 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 2023 har oppnådd likelønn for totalen, ser vi at menn fremdeles tjener mer enn kvinner på saksbehandlernivå. Det er i denne kategorien vi har flest ansatte.

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. Overgangen til å jobbe i åpent landskap går bedre og bedre, og vi opplever at dette i stor grad en tilvenningssak. I åpent landskap vil ansatte måtte påregne lyd fra telefoner og prat fra fellesarealer. For enkelte kan dette skape utfordringer. Det er tidvis også utfordringer med lydanlegg på fellessamlinger i kantina. Vi venter fremdeles på at nytt møteromsutstyr skal installeres for å fungere optimalt. For personer med nedsatt hørsel vil dette kunne være utfordrende.

## 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 varslingssystem, 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:

- For året 2023 har vi hatt særlig fokus på rekrutteringstiltak og å skape en helsefremmende arbeidsplass. Dette var tema for HR-konferansen 2023, og har blitt formidlet til våre ledere gjennom året.
- Det er lagt ned betydelige ressurser i å modernisere språk og innhold i stillingsannonse våre. I 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.

- Bygget vårt er universelt utformet, og alle ansatte har i 2023 fått tilbud om et individuelt møte med ergoterapeut for å tilpasse egen kontorplass. 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. Det har vært gjennomført kurs i bruk av ergonomiske ståbrett, som har blitt veldig populært. Vi har måttet gå til innkjøp av flere brett.
- Retningslinjen for bruk av hjemmekontor har blitt evaluert av de tillitsvalgte og hovedverneombud i SAMU. Evalueringen viste at avtalen fungerer godt og vil bli videreført.
- Det har ikke vært prioritert ressurser til personalsamling for alle ansatte i 2023, men vurderes som tilbake i 2024. For å sikre felles forståelse av bærekraftsmålene ble det gjennomført en dagssamling for alle ansatte med dilemmatrening og undervisning.
- Utvidet ledergruppe har også i 2023 deltatt i lederutviklingsprogrammet VIDSYN for alle embetene. Programmet ble avsluttet høsten. Evalueringer fra programmet viste blant annet at ledergruppen hadde utviklet mer psykologisk trygghet og en mer enhetlig praksis, og at det var bedring i tverrgående oppgaveløsning for embetet. En utfordring fremover var blant annet å få merverdi av programmet for alle ansatte, god ledelse og verdi av OU-prosessen samt felles prioriteringer.
- Det har i 2023 blitt innført 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.
- Tillitsvalgte fikk i forkant av lønnsforhandlingene 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 skal tas i bruk for første gang i 2024. Her vil 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.
- Vi har vært medarrangør på enkelte seminarer, webinar og konferanser også i 2023, for å sette fokus på sentrale temaer i vår landsdel og for å heve egen kompetanse. Vi har blant annet bidratt til UiAs Likestillings- og mangfoldskonferanse om veier mellom utenforskap og innenforskap, barn og ungeseminar under Arendalsuka, oppvekstreform - fra samhandling til å handle sammen (Handlingsplanfestival), og webinarer om boligsosialt arbeid. Eksternt likestillingsarbeid inngår i våre ordinære oppdrag og oppgaver.
- Vi flagger under Pride i juni og under Pride-ukene i Arendal. Vi flagget også med det norske flagget på samenes nasjonaldag, og skal gå til innkjøp av det samiske flagget i 2024.
- Vi hadde eget 8. mars-arrangement for alle ansatte, der vi inviterte Fauzia Mohamed Hashi for å snakke om kjønnslikestilling, menneskerettigheter og kvinner med flerkulturell bakgrunn.
- Vi har vært pådrivere for at andre embeter skal ha aktiviteter og redegjøre i henhold til likestillings- og diskrimineringsloven. Vi har anbefalt sertifisering gjennom LA. Vi

har bla. holdt innlegg for alle Statsforvalterne på oppdrag fra Bufdir, og egne innlegg for Statsforvalteren i Oslo og Viken og Statsforvalteren i Innlandet. Vår HR-rådgiver er kontaktperson for HR i de andre embetene for aktivitets- og redegjørelsesplikten.

- Vi har i 2023 etablert egen CRPD-prosjektgruppe internt som følger opp implementeringen av konvensjonen.
- Tiltak vi planlegger for 2024 er videre oppfølging av Likestilt Arbeidsliv med re-sertifisering i november, revidere tiltak i LIM-planen, videre oppdatering av likestilling – og diskriminering på nytt intranettet og hjemmeside, følge opp sjekklister for ledergruppen og nå flere potensielle jobbsøkere. Vi ønsker også en bedre innrulling (onboarding) av nyansatte.
- I 2024 er det igangsatt et internt lederutviklingsprogram med månedlige samlinger gjennom hele året. Her er temaene bla. sykefraværsoppfølging, helsefremmende arbeidsplass, mangfoldsrekruttering, tilrettelegging og arbeidsmiljø.

## Resultater av arbeidet og forventninger til arbeidet framover

### Hvordan har vi evaluert arbeidet vårt?

- LIM-utvalgets mandat er å være en vaktbikkje, og kontinuerlig jobbe med å evaluere embetets likestillingsarbeid
- VIDSYN har lagt opp til egne evalueringsaktiviteter
- HR har en kvalitetssikringsfunksjon
- SAMU har kvartalsvis gjennomgang av sykefraværsstatistikk og månedlig av rekrutteringsarbeidet embetet
- I ledermøtene diskuteres og evalueres det rutiner og praksis

### 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 erkjenner likevel at selv om flere kommer til intervju har det dessverre ikke ført til flere ansettelser.
- Vi ser med uro på at andel menn sank ytterligere i 2023. 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 opplever bygget hovedsakelig som et godt sted å være, men det tar tid å bli vant til nytt arbeidsplasskonsept. For noen er det krevende å jobbe i åpent landskap, men det blir færre som sliter. Bygget er universelt tilrettelagt, men krever at den enkelte benytter seg av virkemidlene.
- Det har vært mange nyansatte også i 2023. 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. HR i 2023 vært i alle avdelinger for å snakke om ou-prosess og tillitsbasert ledelse.

- Etter at vi har hatt likestilling og ikke-diskriminering som tema i fellessamlinger, merker vi et økt engasjement blant de ansatte (blant annet under «bærekraftige embeter» og 8. mars-arrangement).
- At lederne har deltatt på VIDSYN har styrket dem som team og bidratt til å øke den psykologiske tryggheten.
- Mange avviksmeldinger på forhold i bygget viser at avvikssystemet virker og er kjent.
- Rutinen for mobbing og trakassering er god, men det bør presiseres bedre at det også handler om kjønnsbasert vold.

### **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.
- Nye seksjonsledere kan være med på å utfordre etablert praksis og bringe med seg verdifulle bidrag. Dette er synergier vi må være bevisste på å utnytte fremover for å bli en lærende organisasjon. Her blir det interne lederprogrammet viktig.
- Vår statsforvalter bidrar til å sette økt fokus på likestilling, inkludering og mangfold både internt og i Agder. 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 må gjøre en mer strukturert analyse av forskjell, og vurdere ytterligere kompetanseheving på området. Dette tror vi blir bedre for 2024 med nytt HR-system.
- Vi har engasjerte ansatte som er representert i SAMU, LIM-utvalget/prosjektgruppen for Likestilt Arbeidsliv. 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.
- 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.
- Vi har måttet redusere noe av den interne aktiviteten for likestilling og mot diskriminering pga. embetets ressursituasjon.
- Vi får god respons av å heise regnbueflagget under Pride, selv om enkelte innbyggere ikke støtter tiltaket. Vi opplevde i 2023 at flagget ved to anledninger ble tatt ned i løpet av natten, men våre ansatte varslet straks de kom på jobb. 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 med det norske flagget, men ledergruppen har nå besluttet å gå til innkjøp av det samiske flagget som en anerkjennelse av nasjonaldagen og den samiske identitet.

- Også i 2023 fikk 8. mars-arrangementet god oppslutning blant våre ansatte. Årets innleder hadde fokus på likestilling og menneskerettigheter, om innvandrere, tro og frihet. Relevant tema for mange av våre oppdrag. Flere har i etterkant også brukt foredragsholderen i kurs og samlinger som har vært arrangert eksternt.
- 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 og i ledergruppene.

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.