



# Likestillingsredegjørelse 2021

## Statsforvalteren i Agder

Statsforvalteren har en lovbestemt plikt til å jobbe med likestilling og mot 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:

[https://bufdir.no/fagstotte/produkter/aktivitets\\_og\\_redegjorelsesplikt\\_for\\_offentlige\\_myndigheter/](https://bufdir.no/fagstotte/produkter/aktivitets_og_redegjorelsesplikt_for_offentlige_myndigheter/)

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 likestilling mener vi likeverd, like muligheter og like rettigheter. Likestilling forutsetter tilgjengelighet og tilrettelegging.

Statsforvalteren i Agder har egen "Handlingsplan for likestilling-, inkludering og mangfold 2018-2021". Ny LIM-plan er under utarbeidelse.

Embetet er ble sertifisert under Likestilt Arbeidsliv (LA) 2018, og re-sertifisert i 2021:

<https://agderfk.no/vare-tjenester/folkehelse-levekar-og-likestilling/likestilt-arbeidsliv/hva-er-likestilt-arbeidsliv/>



# Del 1: Tilstand for kjønnslikestilling

Under følger en oversikt over:

- kjønnsbalansen totalt i virksomheten (antall)
- midlertidig ansatte (kjønnsforskjell i antall)
- ansatte i deltidsstillinger (kjønnsforskjell i antall)
- ansatte med personalansvar (kjønnsforskjell i antall)
- gjennomsnitt antall uker foreldrepermisjon for kvinner og menn
- gjennomsnitt dagsverk foreldrepermisjon for kvinner og menn
- antall menn og kvinner i foreldrepermisjon

Betegnelse på rapporteringskrav	Kvinner	Menn	Totalt
Sum antall ansatte	120	55	175
Sum antall deltidsansatte	5	2	7
Sum antall midlertidige ansatte	7	4	11
Sum antall ansatte med personalansvar	4	4	8
Ufrivillig deltid	0	0	0

Gjennomsnittlig ukesverk foreldrepermisjon kvinner	20
Dagsverk foreldrepermisjon kvinner	195
Antall kvinner i foreldrepermisjon	2
Gjennomsnittlig ukesverk foreldrepermisjon menn	6
Dagsverk foreldrepermisjon menn	121
Antall menn i foreldrepermisjon	4

Tabellen inneholder ikke en oversikt over ansatte som jobber ufrivillig deltid. Alle som ønsker det, blir tilbudt heltidsstilling. Vi tar dette opp i medarbeidersamtalene, men en mer systematisk kartlegging av dette er et av tiltakene i ny LIM-plan. Dette blir da sett i sammenheng med tilrettelegging.

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	120.0	68.6 %	55.0	31.4 %	627 485.0	656 543.0	95.6 %
Kategori 1: Embetsledelse/Dir/Admsjef	4.0	50.0 %	4.0	50.0 %	947 501.0	1 079 194.0	87.8 %
Kategori 2: Seksjonssjef/Ass dir	8.0	66.7 %	4.0	33.3 %	890 614.0	823 127.0	108.2 %
Kategori 3: Saksbehandler 1	63.0	65.6 %	33.0	34.4 %	627 632.0	640 345.0	98.0 %
Kategori 4: Saksbehandler 2	44.0	78.6 %	12.0	21.4 %	552 872.0	562 366.0	98.3 %
Kategori 5: Kontorstillinger	1.0	50.0 %	1.0	50.0 %	516 100.0	516 100.0	100.0 %
Kategori 6: Fagarb. stillinger	0.0		0.0		0.0	0.0	
Kategori 7: Lærlinger	0.0	0.0 %	1.0	100.0 %	0.0	104 730.0	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

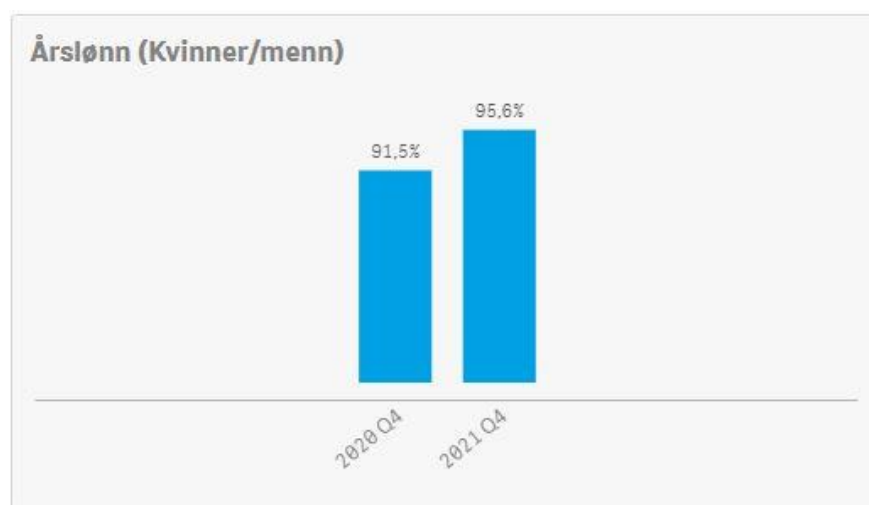
Kategori 4: rådgivere

Kategori 5: konsulenter

Kategori 6: fagarbeidere

Kategori 7: lærlinger

Lønnsnivået for kvinner ligger fortsatt under lønnsnivået til menn. Sammenligner vi med 2020, ser vi at det totalt i virksomheten har vært en økning i lønnsnivået til kvinner i forhold til menn, fra 91,5 % i 2020 til 95,6 % i 2021.



## Rekruttering:

Det ble foretatt 26 ansettelses i 2020 og 33 ansettelses i 2021. I 2020 utgjorde andelen menn kun 19,2 %, med en liten økning i 2021, med 21,2%. Vi er særdeles oppmerksomme på denne skjevheten.

## 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

Betegnelse på rapporteringskrav	Dager/Prosentdel
Sum totalt sykefravær (legemeldt og egenmeldt)	1 545.0
Prosent sykefravær (legemeldt og egenmeldt)	4.0 %
Sum totalt sykefravær menn (legemeldt og egenmeldt)	155.0
Prosent sykefravær menn (legemeldt og egenmeldt)	1.2 %
Sum totalt sykefravær kvinner (legemeldt og egenmeldt)	1 390.0
Prosent sykefravær kvinner (legemeldt og egenmeldt)	5.3 %
Antall legemeldte sykedager for menn	90.0
Prosent legemeldte sykedager for menn	0.7 %
Avtalte arbeidsdager for menn	12 785.0
Antall legemeldte sykedager for kvinner	1 147.0
Prosent legemeldte sykedager for kvinner	4.4 %
Avtalte arbeidsdager for kvinner	26 005.0
Antall egenmeldte sykedager for menn	65.0
Prosent egenmeldte sykedager for menn	0.5 %
Antall egenmeldte sykedager for kvinner	243.0
Prosent egenmeldte sykedager for kvinner	0.9 %

Statsforvalteren i Agder hadde i 2021 et sykefravær på 3,98 %. I 2020 var sykefraværet svært lavt, 2,82 %. I 2018 og 2019 lå det på hhv. 4 % og 5 %. I hovedsak er det langtidssykmeldte som trekker opp fraværet. I 2021 ser vi at også det arbeidsrelaterte sykefraværet har gått noe opp. Dette ønsker ledergruppa og samarbeidsutvalget (SAMU) å følge opp. Sammenlignet med andre embeter er sykefraværet totalt sett fortsatt lavt.

# 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 relevante lover, konvensjoner og oppdrag fra departement, forankret i “Regionplan Agder 2030 og “Regional plan for likestilling, inkludering og mangfold på Agder (2015-2027)”.
- Vi har for perioden 2018-2021 også hatt egen handlingsplan for likestilling, inkludering og mangfold for Statsforvalteren i Agder. Planen ble vedtatt av ledergruppen i 2018, og har vært jevnlig oppdatert, evaluert og justert. Vi har i 2021 startet arbeidet med ny plan, som i større grad skal være forankret i bærekraftsmål 5, 8 og 10.
- Vi har siden 2018 vært sertifisert gjennom Likestilt Arbeidsliv, og vi arbeider kontinuerlig med de syv innsatsområdene som inngår her. I november 2021 ble vi resertifisert gjennom Likestilt Arbeidsliv.
- 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. Vi har eget varslingssystem gjennom Risk Manager.

## 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 2021. 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. Utvalget møtes jevnlig, og referat fra møtene er tilgjengelige for alle ansatte. Utvalget har eget mandat vedtatt av ledergruppen. Det har vært avholdt flere møter i 2021. De aller flest har vært digitale pga. pandemien.
- Vi har egen prosjektgruppe i Likestilt Arbeidsliv. Denne gruppen jobber i dialog med LIM-utvalget. I arbeidet med resertifiseringen 2021 var tillitsvalgt oppnevnt av SAMU sentral i arbeidet. Vi hadde månedlige møter med systematisk gjennomgang av hvert innsatsområde.
- Embetet har egen vernetjeneste. Hovedverneombudet representerer arbeidstakerne i HMS-spørsmål og møter i SAMU. Hver avdeling har ett verneombud med vara.
- Gjennomgående arbeides det med likestilling i ledergruppen og den enkelte avdeling, der HR er særlig sentral. Arbeidet med likestilling inngår i ledergruppens årshjul, og avd.

direktørene skal rapportere til ledergruppen om eget likestillingsarbeid etter vedtatt sjekklister.

- Som statlig aktører skal vi gå foran i inkluderingsdugnaden, der målet er at minst 5 prosent av nyansatte i staten skal ha nedsatt funksjonsevne eller hull i CV-en. Kvalifiserte søkere i målgruppen skal 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?**

- I forbindelse med resertifisering LA har vi gjennomført en omfattende kartlegging og vurdering av embetets arbeid med de syv innsatsområdene, som er: forankring, inkluderende arbeidsmiljø, heltid, tilrettelegging, rekruttering, livsfase og likelønn. Resultatet fra kartleggingen er tatt opp på ledermøtet, og skal brukes aktivt i oppdateringen av eksisterende planer, og i utformingen av tiltak ved ny LIM-plan.
- Vi flyttet inn i nytt bygg høsten 2020. I arbeidet med utformingen av det nye bygget har krav om universell tilrettelegging vært sentralt, og det var tett kontakt underveis med entreprenør og designer for å ivareta dette. Bygget er i dag tilpasset de behov personer i rullestol, nedsatt syn og/eller hørsel har. Embetet har også avtale med ergoterapeut, som bistår i arbeidet med å sikre at hver enkelt har tilrettelagt arbeidsplass. Det er eget hvilerom for ansatte som har behov for det. Rommet kan benyttes for 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.
- HR tilgjengeliggjorde nøkkeltall for kjønnslikestilling for tillitsvalgte før lønnsforhandlingene høsten 2021. 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.
- Det gjennomføres avviksrapportering, og ansatte er oppfordret til å melde ifra. Det gjelder både fysiske forhold knyttet til arbeidsplass, lys, støy med mer – og også i forhold til det sosiale og psykiske arbeidsmiljøet.
- Vi gjennomfører medarbeiderundersøkelser i samarbeid med departementet. Førrige undersøkelse var i 2019, og ny planlegges 2022. Det er standardiserte spørsmål, men vi har mulighet til å legge til egne spørsmål som er særlig relevante for oss.
- 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, reflektere sammen med andre virksomheter og får mulighet til dilemmatrening. Dilemmaøvelsene inngår som en del av vår risikoanalyse.
- I arbeidet med forankring er likestilling og ikke-diskriminering er tatt opp på felles møter for alle ansatte i 2021. Prosjektleder for Likestilt Arbeidsliv informerte i eget møte på våren. Vi har også hatt embetets arbeid med bærekraftsmålene, herunder likestilling, som tema på et allmøte. I tillegg har enkelte fagavdelinger hatt likestilling og Likestilt Arbeidsliv på agendaen i 2021.
- Som nevnt over følger vi med på rekrutteringen slik at ikke skjevheten i ansettelsen av kvinner og menn ikke 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. Vår arbeidsplass bør etterstrebe mer mangfoldighet med hensyn til etnisitet og personer med nedsatt funksjonsevne. 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. Dette reflekterer av det blir skjevfordeling i enkelte utvalg og få menn i noen avdelinger. Kartleggingen fra første sertifisering i Likestilt Arbeidsliv og prosessen med sammenslåing og flytting viser at vi må jobbe systematisk med arbeidsmiljøet.

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. Pandemien har medført at vi også i 2021 hovedsakelig har jobbet hjemmefra, og dette har for flere medført en forverring av fysisk og/eller psykisk arbeidsmiljø. Særlig er dette krevende for nyansatte.

## 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 behov for en mer inngående analyse mht. likelønn.
- 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. Disse har blitt gjennomgått og oppdatert av HR, sammen med hovedverneombud, i 2021. 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.

### Beskrivelse av ulike tiltak vi har satt i gang:

For året 2021 har vi hatt særlig fokus på tiltak mht. rekruttering og arbeidsmiljø:

- Innholdet i stillingsannonser er endret for hele virksomheten. Det er utarbeidet ny tekst om mangfold og tilrettelegging. Teksten er løftet opp og fremstår mer tydelig i annonsen. Vi annonser også i flere kanaler, bla. nå også på Finn.no, og vi jobber med en film som skal brukes i rekrutteringen av nye medarbeidere. Med disse tiltakene håper vi å nå flere potensielle søkere.
- Bygget vårt er universelt tilrettelagt, og alle ansatte har i 2021 fått tilbud om et møte med ergoterapeut for å tilpasse egen kontor plass. Ergonomisk utstyr er innkjøpt for de som har hatt behov for det. Vi sitter nå i åpent landskap, men ansatte som har hatt behov for egen

skjerming på kontor har fått tilbud dette. Ansatte har i store deler av 2021 vært pålagt hjemmekontor. Det har vært mulig å hente utstyr fra jobb for å unngå arbeidsbelastningsskader hjemme. Arbeidsgiver har også flere ganger både i fellesmøter og avdelingssamlinger tatt opp viktigheten av å ta pauser, kontakte kolleger, gå turer ut – for å unngå stress og ensomhet. HR har hatt egne samlinger med avdelingene hvordan opprettholde et godt arbeidsmiljø under pandemien. Bestemmelser om kjernetid er satt til side under pandemien for å sikre større fleksibilitet for den enkeltes livssituasjon.

- Regler for hjemmekontor når pandemien tar slutt har vært diskutert i SAMU. Det er ønskelig å ivareta hensynet til å være fysisk på jobb og møtes, samtidig som en beholder fleksibiliteten med å kombinere arbeid hjemmefra med familieliv og pendling. Dette spørsmålet og nye måter å jobbe på er fremdeles under utvikling.
- Vi har jobbet mye med kulturbygging og har kontinuerlig fokus på et godt arbeidsmiljø. I 2021 har det vært gjennomført embetssamling for alle ansatte, som en oppfølging fra en planlagt seminarrekke. Tema for 2021 var gode arbeidsrutiner og holdninger til kolleger.
- Som et tiltak for å redusere risiko for diskriminering i ansettelser, er ledergruppen i gang med obligatorisk kurs i mangfoldsledelse. Dette kommer i tillegg til kurs som har vært avholdt tidligere i hht. til tiltak i handlingsplanen.
- Viser for øvrig til LIM-handlings for oversikt over tiltak.
- Tiltak vi planlegger for 2022 er videre oppfølging av Likestilt Arbeidsliv og særlig tilbakemeldinger fra sertifisør, ny LIM-plan med tiltak, bedre kjennskap til innholdet om likestilling og ikke-diskriminering på intranettet, følge opp sjekklisten for ledergruppen og nå flere potensielle jobbsøkere.
- Vi har arrangert og vært medarrangør på en rekke seminarer, webinar og konferanser i 2021, for å sette fokus på sentrale temaer i egen landsdel og for å heve egen kompetanse. Vi har blant annet bidratt til UiAs likestillingskonferanse om rasisme, hatt seminar om ungdomskraft, sårbare barn og unge, gode kommunale tjenester for funksjonshemmede, inspirasjonsfestival om kommunenes arbeid med psykisk helse, vold, rus og psykiske traumer. Eksternt likestillingsarbeid inngår i våre ordinære oppdrag og oppgaver.

## Resultater av arbeidet og forventninger til arbeidet framover

### Hvordan har vi evaluert arbeidet vårt?

I 2021 har vi i LIM-utvalget arbeidet med ny handlingsplan. I prosessen rundt resertifisering i Likestilt Arbeidsliv, har vi hatt en gjennomgang av tilstanden for likestilling i embetet og vurdert effekten av våre tiltak. Dette har også aktualisert seg i prosessen med samlokalisering og innflytting i nytt bygg. Kartlegginger og vurdering viser at vi særlig lykkes med heltidskultur, livsfasepolitikk og tilrettelegging. Vi vil fortsette å ha spesielt fokus på inkluderende arbeidsmiljø, forankring og rekruttering. Dette vil bli gjenspeilet i den nye LIM-planen.

### Hvordan vurderer vi resultatet av tiltakene?

- Vi har hatt en økning i antall personer med hull i cv og/eller funksjonsnedsettelse som har kommet til intervju, etter at vi foretok endringer i rekrutteringsprosessen og i stillingsutlysningene. HR sikrer at kvalifiserte søkere kalles inn, og ledere har blitt flinkere til å selv finne aktuelle kandidater. Vi erkjenner likevel at selv om flere kommer til intervju har det dessverre ikke ført til flere ansettelser. Som en del av inkluderingsdugnaden er det nå vedtatt av vi skal ta inn ny trainee. Trainee kommer i tillegg til lærling. Det er derimot usikkert om vi har tilstrekkelig økonomi til dette i 2022.



- Vi opplever nytt bygg hovedsakelig som et godt sted å være, men det tar tid å bli vant til nytt arbeidsplasskonsept, og for noe er det krevende med åpent landskap. Bygget er universelt tilrettelagt, men krever at den enkelte benytter seg av virkemidlene.
- Det har vært mange nyansatte i år. Selv om hver enkelt tilfører oss stor verdi, ser vi at vi samlet sett ikke oppnår stor nok grad av mangfold. Dette rapporterer også de andre statsforvalterembetene om.
- Vi opplever generelt sett å ha et inkluderende arbeidsmiljø, og at vi har klart å ha fokus på dette også med hjemmekontor under pandemien. Flere nyansatte melder om godt arbeidsmiljø, men det har vært krevende å få en god "onboarding-prosess" med så mye hjemmekontor.
- Etter at vi har hatt likestilling som tema i fellessamlinger, merker vi et økt engasjement blant de ansatte.

### **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. Vi har samtidig oppdaterte retningslinjer med tilhørende varslingsystem for at ansatte lett skal kunne varsle om diskriminering og trakassering, herunder seksuell trakassering. Vi må sikre at retningslinjene også ivaretar arbeidet mot kjønnsbasert vold. Vi har hatt eget kurs mot seksuell trakassering (HMX) for alle ansatte, men gitt mange nyansettelser bør vi sette fokus på dette på nytt.
- Det er lenge siden forrige medarbeiderundersøkelse. Neste undersøkelse skal gjennomføres i andre kvartal i 2022. Ved behov kan vi også vurdere andre typer undersøkelser.
- Alle stillinger lyses ut som heltidsstillinger, og de aller fleste jobber full tid. Ansatte får tilbud om å jobbe redusert ved behov. Vi vil ta inn som et tiltak at ansatte spørres om tilrettelegging før redusert stilling avtales.
- Av de foreslåtte tiltakene i LIM-planen ble de fleste gjennomført, og det har vært av stor verdi at planen har vært systematisk og omfattet alle diskrimineringsgrunnlagene. Vi ser derimot at ikke alle tiltak er fulgt opp, og vi må i neste plan tydeliggjøre ansvarsforhold mer. Vi må også i større grad prioritere innsatsområder, forankre planen enda bedre i ledergruppen og vi må se diskrimineringsgrunnlagene enda mer i sammenheng.
- Det er 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. Det er da viktig at det gjøres konkret, systematisk og med en overkommelig informasjonsmengde.
- Det er vanskelig å finne årsaker til lønnsforskjeller. Vi må gjøre en mer strukturert analyse av forskjell, og vurdere ytterligere kompetanseheving på området.
- Vi har engasjerte ansatte som er representert i SAMU, LIM-utvalget og 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. Vi må bla. i større grad sikre at relevant informasjon er lett tilgjengelig på intranett.